

Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116481946>

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Thursday, March 17, 1983
Thursday, March 24, 1983
Monday, March 28, 1983
Tuesday, March 29, 1983
Tuesday, April 12, 1983
Wednesday, April 13, 1983
Thursday, April 14, 1983
Thursday, April 21, 1983

Chairman: Douglas C. Frith

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 1

Le jeudi 17 mars 1983
Le jeudi 24 mars 1983
Le lundi 28 mars 1983
Le mardi 29 mars 1983
Le mardi 12 avril 1983
Le mercredi 13 avril 1983
Le jeudi 14 avril 1983
Le jeudi 21 avril 1983

Président: Douglas C. Frith

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

INCLUDING:

The First Report to the House

Y COMPRIS:

Le Premier rapport à la Chambre

APPEARING:

The Honourable Monique Bégin,
Minister of National Health and Welfare

COMPARAÎT:

L'honorable Monique Bégin,
Ministre de la Santé nationale et du Bien-être social

WITNESS:

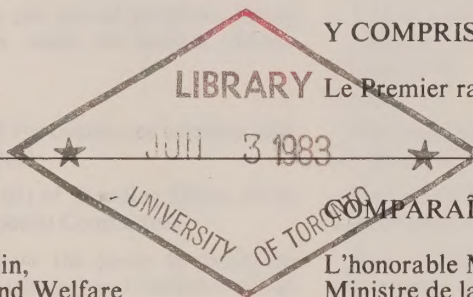
(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983



SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Suzanne Beauchamp-Niquet
Hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 69(4)(b)

On Wednesday, March 23, 1983:
Mr. Young replaced Mr. Miller.

On Tuesday, April 5, 1983:
Mr. Miller replaced Mr. Young.

Conformément à l'article 69(4)b) du Règlement

Le mercredi 23 mars 1983:
M. Young remplace M. Miller.

Le mardi 5 avril 1983:
M. Miller remplace M. Young.



ORDERS OF REFERENCE

Tuesday, March 1, 1983

ORDERED,—That a Special Committee consisting of nine Members, to be named later, to act as a Parliamentary Task Force on Pension Reform, be appointed to examine and report upon the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians" with particular reference to the following:

- (1) the method of inflation protection proposed for employer-sponsored pension plans;
- (2) the changes proposed in survivor benefits under the Canada and Quebec pension plans;
- (3) the issue of expanding mandatory pension arrangements, including:
 - (a) the size of any expansion of mandatory pension arrangements required to enable Canadians to avoid serious disruption of their living standards upon retirement;
 - (b) the nature of any expansion, be it through the Canada and Quebec Pension Plans, through compulsory employer-sponsored plans or through some other means; and
 - (c) when any recommended expansion of benefits and contributions should come into effect.
- (4) the financing of the Canada Pension Plan;
- (5) the proposals to overcome the special problems facing women, including homemakers, under the current pension system; provided

That changes in membership of the committee be made only pursuant to Standing Order 69(4)(b);

That the provisions of section (9) of Standing Order 69 be suspended in application to the Special Committee;

That the Special Committee have the power to retain the services of expert, professional, technical and clerical staff as may be deemed necessary;

That the Special Committee hold hearings and receive views and representation from interested groups and individuals across Canada and that, for this purpose, the Special Committee and its members have the power, when the Special Committee deems it necessary, to adjourn from place to place or travel inside Canada provided the estimated expenses for such travel and the locations to be visited are defined in advance and that, when deemed necessary, the required staff accompany the Special Committee or its members;

That notwithstanding the usual practices of the House, if the House is not sitting when an interim or final report of the Special Committee is completed, the Special Committee may make the said report public before it is laid before the House; and

That the Special Committee shall report no later than December 31, 1983.

ORDRES DE RENVOI

Le mardi 1^{er} mars 1983

IL EST ORDONNÉ,—Qu'un Comité spécial de neuf députés à être nommés plus tard, qui agira comme Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, soit créé pour effectuer une étude et présenter un rapport sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens», et particulièrement sur les aspects suivants:

1. La méthode de protection contre l'inflation proposée pour les régimes des employeurs;
2. Les changements proposés aux prestations aux survivants en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec;
3. La question de l'élargissement des arrangements obligatoires en matière de pensions, notamment:
 - a) l'envergure de tout élargissement des arrangements obligatoires en matière de pensions nécessaire pour permettre aux Canadiens d'éviter un bouleversement de leur niveau de vie au moment de la retraite;
 - b) la nature de tout élargissement, que ce soit par le biais du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, de régimes obligatoires des employeurs ou d'autres moyens; et
 - c) le moment de l'entrée en vigueur de tout élargissement recommandé des prestations et des contributions.
4. Le financement du Régime de pensions du Canada;
5. Les propositions tendant à éliminer les problèmes spéciaux auxquels font face les femmes, y compris les ménagères, en vertu du présent régime de pensions; à condition

Que tout changement dans la composition du Comité ne soit fait qu'en conformité de l'article 69(4)(b) du Règlement;

Que l'article 69(9) du Règlement ne s'applique pas au Comité spécial;

Que le Comité spécial ait le pouvoir de retenir les services des experts et du personnel professionnel, technique et de soutien qu'il juge nécessaire;

Que le Comité spécial tienne des audiences et entende les témoignages et les instances des groupes et particuliers intéressés à travers le Canada et que, à cette fin, le Comité spécial et ses membres puissent, lorsque le Comité spécial le jugera nécessaire, voyager au Canada, à condition que les dépenses et la destination prévues de ces déplacements soient précisées à l'avance et que, lorsqu'on le jugera nécessaire, le personnel requis puisse accompagner le Comité spécial ou ses membres;

Que, nonobstant les pratiques habituelles de la Chambre, si la Chambre ne siège pas lorsque le Comité spécial aura terminé un rapport provisoire ou son rapport final, le Comité spécial puisse publier ledit rapport avant de le déposer à la Chambre; et

Que le Comité spécial fasse rapport au plus tard le 31 décembre 1983.

Wednesday, March 9, 1983

ORDERED,—That the Members of the Special Committee on Pension Reform be Mrs. Beauchamp-Niquet, Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

Tuesday, March 29, 1983

ORDERED,—That, in relation to its Order of Reference of Tuesday, March 1, 1983, the Special Committee on Pension Reform (Task Force), be granted the powers that are accorded to Standing Committees under the provisions of Standing Order 69(8); and further that the said powers be deemed to have been granted to the Committee from the time of its creation.

ATTEST:

Le Greffier de la Chambre des communes

C.B. KOESTER

The Clerk of the House of Commons

Le mercredi 9 mars 1983

IL EST ORDONNÉ,—Que les membres du Comité spécial sur la réforme des pensions soient madame Beauchamp-Niquet, messieurs Dantzer, Desmarais, Frith, mademoiselle MacDonald (*Kingston et les Îles*), messieurs MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Le mardi 29 mars 1983

IL EST ORDONNÉ,—Que, conformément à son Ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983, il soit accordé au Comité spécial sur la réforme des pensions (groupe de travail) les pouvoirs que donne l'article 69(8) du Règlement aux Comités permanents; et en outre, que lesdits pouvoirs soient réputés lui avoir été accordés dès sa création.

ATTESTÉ:

REPORT TO THE HOUSE

The Special Committee on Pension Reform has the honour to present its

FIRST REPORT

In relation to its Order of Reference of Tuesday, March 1, 1983 your Committee recommends that it be granted the powers that are accorded to Standing Committees under the provisions of Standing Order 69(8); and further that the said powers be deemed to have been granted to the Committee from the time of its creation.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings is tabled.

Respectfully submitted,

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le Comité spécial sur la réforme des pensions a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 votre Comité recommande qu'il lui soit accordé les pouvoirs que donne l'article 69(8) du Règlement aux Comités permanents; et en outre, que les dits pouvoirs soient réputés avoir été accordés au Comité dès sa création.

Un exemplaire du procès-verbal s'y rapportant est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président

DOUGLAS C. FRITH

Chairman

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MARCH 17, 1983

(1)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:38 o'clock a.m. this day for the purpose of organization.

Members of the Committee present: Mrs. Beauchamp-Niquet, Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*), and Weatherhead.

The Clerk of the Committee presided over the election of the Chairman.

It was moved by Mr. Desmarais,—That Mr. Frith do take the Chair of this Committee as Chairman.

The question being put on the motion, it was agreed to and Mr. Frith was declared duly elected Chairman.

The Chairman took the Chair.

Mr. Weatherhead moved,—That Mr. Dantzer be elected one of the two Vice-Chairmen of this Committee.

The question being put on the motion, it was agreed to.

Mrs. Beauchamp-Niquet moved,—That Mr. Desmarais be elected one of the two Vice-Chairmen of this Committee.

The question being put on the motion, it was agreed to.

The Committee proceeded to consider its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 which is as follows:

ORDERED, . . .

That a Special Committee consisting of nine Members to be named later to act as a Parliamentary Task Force on Pension Reform, be appointed to examine and report upon the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians" with particular reference to the following:

- (1) the method of inflation protection proposed for employer-sponsored pension plans;
- (2) the changes proposed in survivor benefits under the Canada and Quebec pension plans;
- (3) the issue of expanding mandatory pension arrangements, including:
 - (a) the size of any expansion of mandatory pension arrangements required to enable Canadians to avoid serious disruption of their living standards upon retirement;
 - (b) the nature of any expansion, be it through the Canada and Quebec Pension Plans, through compulsory employer-sponsored plans or through some other means; and
 - (c) when any recommended expansion of benefits and contributions should come into effect.
- (4) the financing of the Canada Pension Plan;

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 17 MARS 1983

(1)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions tient aujourd'hui à 9h38 la séance d'organisation.

Membres du Comité présents: M^{me} Beauchamp-Niquet, MM. Dantzer, Desmarais, Frith, MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Le greffier du Comité préside l'élection du président.

M. Desmarais propose,—Que M. Frith soit nommé président du Comité.

La motion, mise aux voix, est adoptée et M. Frith est déclaré président élu.

Le président prend place au fauteuil.

M. Weatherhead propose,—Que M. Dantzer soit élu un des deux vice-présidents du Comité.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

M^{me} Beauchamp-Niquet propose,—Que M. Desmarais soit élu un des deux vice-présidents du Comité.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Le Comité se penche sur son ordre de renvoi suivant du mardi 1^{er} mars 1983:

IL EST ORDONNÉ, . . .

Qu'un Comité spécial de neuf députés à être nommés plus tard, qui agira comme Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, soit créé pour effectuer une étude et présenter un rapport sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens», et particulièrement sur les aspects suivants:

- (1) La méthode de protection contre l'inflation proposée pour les régimes des employeurs;
- (2) Les changements proposés aux prestations aux survivants en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec;
- (3) La question de l'élargissement des arrangements obligatoires en matière de pensions, notamment:
 - a) l'envergure de tout élargissement des arrangements obligatoires en matière de pensions nécessaire pour permettre aux Canadiens d'éviter un bouleversement de leur niveau de vie au moment de la retraite;
 - b) la nature de tout élargissement, que ce soit par le biais du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, de régimes obligatoires des employeurs ou d'autres moyens; et
 - c) le moment de l'entrée en vigueur de tout élargissement recommandé des prestations et des contributions.
- (4) Le financement du Régime de pensions du Canada;

- (5) the proposals to overcome the special problems facing women, including homemakers, under the current pension system; provided

That changes in membership of the committee be made only pursuant to Standing Order 69(4)(b);

That the provisions of section (9) of Standing Order 69 be suspended in application to the Special Committee;

That the Special Committee have the power to retain the services of expert, professional, technical and clerical staff as may be deemed necessary;

That the Special Committee hold hearings and receive views and representation from interested groups and individuals across Canada and that, for this purpose, the Special Committee and its members have the power, when the Special Committee deems it necessary, to adjourn from place to place or travel inside Canada provided the estimated expenses for such travel and the locations to be visited are defined in advance and that, when deemed necessary, the required staff accompany the Special Committee or its members;

That notwithstanding the usual practices of the House, if the House is not sitting when an interim or final report of the Special Committee is completed, the Special Committee may make the said report public before it is laid before the House; and

That the Special Committee shall report no later than December 31, 1983.

On motion of Mr. Dantzer, it was agreed,—That the Committee meet *in camera* to discuss its future work.

On motion of Mr. Dantzer, it was agreed,—That the Subcommittee on Agenda and Procedure be composed of the Chairman and three other members of the Committee, representing all parties, to be appointed by the Chairman, after the usual consultations.

On motion of Mrs. Beauchamp-Niquet, it was agreed,—That the Committee print 1500 copies of its Minutes of Proceedings and Evidence.

On motion of Mr. Desmarais, it was agreed,—That the Chairman be authorized to hold meetings to receive and to authorize the printing of evidence when a quorum is not present provided there be at least three members in attendance with representation from the Government and the Opposition.

On motion of Mr. Dantzer, it was agreed,—That pursuant to the authority granted by its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983, the Committee retain the services of the Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade, according to the terms of a contract to be negotiated with the Subcommittee on Agenda and Procedure and to be ratified by the Committee as soon as possible.

On motion of Mrs. Beauchamp-Niquet, it was agreed,—That the Chairman request the Library of Parliament Research Branch to second such persons as the Committee may identify, to whom the Committee may assign specific responsibilities to act as full-time members of the research team assembled by the Committee.

- (5) Les propositions tendant à éliminer les problèmes spéciaux auxquels font face les femmes, y compris les ménagères, en vertu du présent régime de pensions; à condition

Que tout changement dans la composition du Comité ne soit fait qu'en conformité de l'article 69(4)b) du Règlement;

Que l'article 69(9) du Règlement ne s'applique pas au Comité spécial;

Que le Comité spécial ait le pouvoir de retenir les services des experts et du personnel professionnel, technique et de soutien qu'il juge nécessaire;

Que le Comité spécial tienne des audiences et entende les témoignages et les instances des groupes et particuliers intéressés à travers le Canada et que, à cette fin, le Comité spécial et ses membres puissent, lorsque le Comité spécial le jugera nécessaire, voyager au Canada, à condition que les dépenses et la destination prévues de ces déplacements soient précisées à l'avance et que, lorsqu'on le jugera nécessaire, le personnel requis puisse accompagner le Comité spécial ou ses membres;

Que, nonobstant les pratiques habituelles de la Chambre, si la Chambre ne siège pas lorsque le Comité spécial aura terminé un rapport provisoire ou son rapport final, le Comité spécial puisse publier ledit rapport avant de le déposer à la Chambre; et

Que le Comité spécial fasse rapport au plus tard le 31 décembre 1983.

Sur motion de M. Dantzer il est convenu,—Que le Comité se réunisse à huis clos pour étudier ses prochains travaux.

Sur motion de M. Dantzer, il est convenu,—Que le sous-comité du programme et de la procédure soit formé du président et de trois autres membres du Comité représentant tous les partis, devant être nommés par le président après les consultations habituelles.

Sur motion de M^{me} Beauchamp-Niquet, il est convenu,—Que le Comité fasse imprimer 1,500 exemplaires de ses procès-verbaux et témoignages.

Sur motion de M. Desmarais, il est convenu,—Que le président soit autorisé à tenir des séances, à recevoir des témoignages et à en autoriser l'impression, à défaut de quorum, pourvu qu'il y ait au moins trois membres présents représentant le gouvernement et l'Opposition.

Sur motion de M. Dantzer, il est convenu,—Que, conformément aux pouvoirs qui lui est conféré par l'ordre de renvoi du mardi 1 mars 1983, le comité retienne les services du Centre parlementaire des Affaires étrangères du commerce extérieur conformément aux conditions d'un contrat devant être négocié avec le sous-comité du programme et de la procédure et ratifié par le Comité le plus tôt possible.

Sur motion de M^{me} Beauchamp-Niquet, il est convenu,—Que le président demande au Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement de détacher des personnes que le Comité peut identifier et à qui le Comité peut également assigner des responsabilités précises pour agir à titre de membre à plein temps de l'équipe de recherche prévue par le Comité.

On motion of Mr. Miller, it was agreed,—That the Chairman request each party to assign a member of its Research Bureau to work with the Committee for the duration of its study.

On motion of Mr. Desmarais, the following motions were agreed to:

—That, if the Chairman or Vice-Chairman is unable to attend a meeting, any other member of the Committee be authorized to act in his place;

—That the Chairman be authorized to direct the Clerk to invite witnesses and to call meetings in accordance with schedules agreed to;

—That reasonable travelling and living expenses and a *per diem* allowance, when required, in accordance with the scale approved by the Speaker, be paid to expert witnesses or consultants who have been requested to appear before the Committee;

—That the Clerk be authorized to purchase for the Committee's own use such publications and supplies as may be required;

—That the Study Director and other expert assistants, as required, be allowed to take part in questioning of witnesses to supplement lines of questioning initiated by members.

On motion of Mr. Desmarais, it was agreed,—That briefs be distributed immediately upon receipt by the Clerk to all members of the Committee in the language received and in both languages if requested by a member and that all summaries be distributed in both official languages.

On motion of Mrs. Beauchamp-Niquet, it was agreed,—That the Chairman write all provincial premiers informing them of the Committee's mandate and indicating that during the course of the study members of the Committee would be pleased to meet publicly or privately with designated ministers and officials.

On motion of Mr. Dantzer, it was agreed,—That the Committee empower the Chairman to designate, as required, after the usual consultations, one or more members of the Committee to travel on assignment on its behalf and to direct such staff as may be necessary to accompany them.

On motion of Mr. Reid (*St. Catharines*), it was agreed,—That the Committee empower the Chairman to determine, when it is on travel status, the list of staff who will accompany the Committee.

On motion of Mr. Dantzer, it was agreed,—That the Clerk be authorized to place advertisements in national daily newspapers across Canada requesting briefs to be submitted by a date to be set by the Sub-committee on Agenda and Procedure, with earlier notice to be given to the Clerk to indicate that a brief will be submitted.

On motion of Mr. Desmarais, it was agreed,—That the Sub-committee on Agenda and Procedure meet as soon as possible:

(a) to schedule a series of initial *in camera* briefing sessions for members of the Committee;

Sur motion de M. Miller, il est convenu,—Que l'on demande à chaque parti de nommer un membre de son bureau de recherche pour travailler de concert avec le Comité au cours de son étude.

Sur motion de M. Desmarais, les motions suivantes sont adoptées:

—Que, si le président ou le vice-président ne peut assister à une séance, tout autre membre du comité soit autorisé à agir à sa place

—Que le président soit autorisé à permettre au greffier d'inviter des témoins et à convoquer des séances conformément aux horaires adoptés

—Que des frais raisonnables de déplacement et de séjour et une allocation *per diem* lorsque nécessaire, conformément à l'échelle approuvée par l'Orateur, soient versés à des experts ou des conseillers à qui l'on a demandé de comparaître devant le Comité

—Que le greffier soit autorisé à acheter pour l'utilisation du Comité les publications et les fournitures nécessaires

—Que le responsable de l'étude et d'autres experts, s'il y a lieu, puissent prendre part à l'interrogation des témoins

Sur motion de M. Desmarais, il est convenu,—Que les mémoires soient distribués dès réception par le greffier, à tous les membres du Comité dans la langue de réception et dans les deux langues si un membre en fait la demande et que tous les résumés soient distribués dans les deux langues officielles.

Sur motion de M^{me} Beauchamp-Niquet, il est convenu,—Que le président écrive à tous les premiers ministres provinciaux pour les informer du mandat du Comité et leur indiquer qu'au cours de leurs travaux, les membres du Comité aimeraient les rencontrer publiquement ou en privé avec la présence des ministres hauts fonctionnaires désignés.

Sur motion de M. Dantzer, il est convenu,—Que le Comité autorise le président à désigner s'il y a lieu, après les consultations habituelles, un ou plusieurs membres du Comité à voyager en son nom et à demander le personnel nécessaire pour les accompagner.

Sur motion de M. Reid (*St. Catharines*), il est convenu,—Que le Comité autorise le président à déterminer, lors de voyages, la liste du personnel qui accompagnera le comité.

Sur motion de M. Dantzer, il est convenu,—Que le greffier soit autorisé à faire de la publicité dans les quotidiens nationaux du Canada, pour inviter les gens à produire des mémoires devant être soumis à une date à fixer par le sous-comité du programme et de la procédure et de donner au préalable un avis au greffier pour indiquer qu'un mémoire sera soumis.

Sur motion de M. Desmarais, il est convenu,—Que le sous-comité du programme et de la procédure se réunisse aussitôt que possible:

a) pour prévoir une série de sessions d'information à huis clos pour le compte des membres du Comité;

(b) to prepare a work plan, including a schedule of hearings and proposed itinerary for the Committee's consideration.

At 11:15 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, MARCH 24, 1983

(2)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:35 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Beauchamp-Niquet, Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Reid (*St. Catharines*), Weatherhead, and Young.

In attendance: J. Parr, Special Assistant; P. Mason and M. Hatfield, P.C. Research.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's Paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Chairman read the First Report of the Sub-committee on Agenda and Procedure which is as follows:

FIRST REPORT

Your Sub-committee on Agenda and Procedure met on Thursday, March 17, 1983 and agreed to recommend:

STAFFING

1. That the core staff of the Committee be:

From the Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade:

A.R. Dobell, Study Director

François Lacasse, Research Associate

Michael Mendelson, Research Associate

Michael Wolfson, Research Associate

Jennifer Parr, Special Assistant

Peter Dobell, Adviser

From the Library of Parliament, Research Branch:

Mildred J. Morton, Research Associate

2. That, in view of the time constraints and related circumstances facing the Task Force, the Chairman, on the approval of the Sub-committee on Agenda and Procedure, be authorized to sign a contract for the services of the above-mentioned individuals with the Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade for the period March 17, 1983 to April 30, 1983;

BRIEFING SESSIONS

3. That *in camera* briefing sessions be arranged for members on March 28 and 29, 1983 and that these

b) pour préparer un programme des travaux y compris un calendrier des audiences et un projet d'itinéraire à soumettre au Comité.

A 11h15, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 24 MARS 1983

(2)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 9h35 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Beauchamp-Niquet, MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Reid (*St. Catharines*), Weatherhead et Young.

Aussi présents: J. Parr, adjoint spécial; P. Mason et M. Hatfield, Recherche, P.C.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de Réforme du système canadien des revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Le président fait lecture du Premier Rapport du sous-comité du programme et de la procédure suivant:

PREMIER RAPPORT

Votre sous-comité du programme et de la procédure s'est réuni le jeudi 17 mars 1983 et a convenu de recommander:

PERSONNEL DU COMITÉ

1. Que le personnel central du Groupe de travail parlementaire soit:

Du Centre parlementaire des affaires étrangères et du commerce extérieur:

A.R. Dobell, directeur de l'enquête,

François Lacasse, attaché de recherche,

Michael Mendelson, attaché de recherche,

Michael Wolfson, attaché de recherche,

Jennifer Parr, adjointe spéciale,

Peter Dobell, conseiller.

Du Service de recherche de la bibliothèque du Parlement:

Mildred J. Morton, attachée de recherche.

2. Qu'en vertu des délais qui sont imposés au Groupe de travail, et des circonstances s'y rattachant, le président, avec l'approbation du sous-comité du programme et de la procédure, soit autorisé à signer un contrat avec le Centre parlementaire des affaires étrangères et du commerce extérieur, concernant les individus ci-hauts mentionnés, le contrat s'appliquant à compter du 17 mars 1983 au 30 avril 1983, au plus tard.

SESSIONS D'INFORMATION

3. Que des sessions d'information à huis clos soient convoquées pour les membres les 28 et 29 mars 1983 et

sessions be repeated on April 12, 13 and 14, 1983 for members who will be unavoidably absent from the March sessions;

4. That the Chairman request the participation of the Privy Council Task Force, the Department of Finance and the Department of Insurance, and the Department of National Health and Welfare at these sessions and that the Economic Council of Canada be invited to give a separate briefing during the sessions;

BRIEFING MATERIALS

5. That the Clerk of the Task Force obtain and distribute to members the following basic briefing materials:
 - Green Paper on Pension Reform
 - Report from National Pensions Conference
 - Lazar Report, 1979
 - One in Three*, a report of the Economic Council of Canada
 - Pension Reform with Women in Mind*, a report of the Canadian Advisory Council on the Status of Women
6. That the Clerk obtain copies of the *Mercer Handbook on Canadian Pension and Welfare Plans* for the use of the committee;

PUBLIC HEARINGS

7. That, subject to the availability of witnesses, public hearings at the national level take place from April 18, 1983 to June 2, 1983 in Ottawa;
8. That, subject to the availability of the witnesses, these hearings usually be scheduled on Tuesdays at 9:30 a.m., 11:00 a.m., and 3:30 p.m.; on Wednesdays at 3:30 p.m. and on Thursdays at 9:30 a.m., 11:00 a.m. and 3:30 p.m.;
9. That the following federal Ministers be invited to testify as early as possible in the schedule of hearings:

The Honourable Monique Bégin, Minister of National Health and Welfare

The Honourable Judy Erola, Minister responsible for the Status of Women

The Honourable Senator Jack Austin, Minister of State for Social Development

The Honourable Marc Lalonde, Minister of Finance

10. That the Clerk be authorized to invite the following national organizations to testify before the Task Force:

Economic Council of Canada

Canadian Life and Health Insurance Association

Business Council on National Issues

Canadian Federation of Independent Business

Canadian Organization of Small Business

Canadian Chamber of Commerce

que ces sessions soient répétées les 12, 13, 14 avril 1983 pour les membres qui seront empêchés d'assister aux sessions du mois de mars;

4. Que le président demande que les hauts fonctionnaires des ministères et agences suivants participent à ces sessions d'information: Groupe de travail du Conseil privé, le ministère des finances, le Département des assurances et le ministère de la Santé nationale et du bien-être social, et que le Conseil économique du Canada soit invité à faire une présentation pendant ces séances;

DOCUMENTS D'INFORMATION

5. Que le greffier du Groupe de travail obtienne et distribue aux membres les documents de base suivants:
 - Livre Vert sur la réforme des pensions
 - Rapport de la conférence nationale sur les pensions
 - Rapport Lazar, 1979
 - Perspectives 2030*, un rapport du Conseil économique du Canada
 - Les femmes et les régimes de pensions*, un rapport du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.
6. Que le greffier obtienne des copies de la publication intitulée «*Mercer Handbook on Canadian Pension and Welfare Plans*» pour l'usage du Comité;

SÉANCES PUBLIQUES

7. Que, sujet à la disponibilité des témoins, les séances publiques au niveau national commencent la semaine du 18 avril 1983 jusqu'au 2 juin 1983 à Ottawa;
8. Que, sujet à la disponibilité des témoins, ces séances soient d'ordinaire cédulées les mardis à 9h30, 11 heures, et 15h30; les mercredis à 15h30 et les jeudis à 9h30, 11 heures et 15h30.
9. Que les ministres fédéraux suivants soient invités à témoigner aussitôt que possible dans l'horaire des séances:

L'honorable Monique Bégin, ministre de la Santé nationale et du bien-être social.

L'honorable Judy Erola, ministre responsable du statut de la femme

L'honorable sénateur Jack Austin, ministre d'État au développement social

L'honorable Marc Lalonde, ministre des Finances

10. Que le greffier soit autorisé à inviter les organisations nationales suivantes à témoigner devant le Groupe de travail:

Conseil économique du Canada

«*Canadian Life and Health Insurance Association*»

Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

«*Canadian Organization of Small Business*»

Canadian Manufacturers Association
 Canadian Labour Congress
 "Confédération des syndicats nationaux"
 "Fédération du travail du Québec"
 National Action Committee
 National Council of Women of Canada
 "Fédération des femmes du Québec"
 National Pensioners and Senior Citizens Association
 "Fédération de l'âge d'or du Québec"

11. That the Clerk be authorized to approach the following national organizations to inquire about their interest in testifying before the Task Force:

Canadian Council on Social Development
 Canadian Council of Financial Analysts
 Canadian Institute of Actuaries
 Pension Investment Association of Canada
 Association of Canadian Pension Management
 Canada Pension Advisory Committee
 Canadian Association of Pension Supervising Authorities
 "Conseil du Patronat du Québec"
 "Chambre de Commerce (Québec)"
 Financial Executive Institute of Canada
 Canadian Federation of Labour
 "Fédération des femmes canadiennes françaises"
 Canadian Advisory Council on the Status of Women

RETREAT

12. That the Task Force plan two *in camera* sessions of 2 1/2—3 days duration in a retreat setting to permit members to assess the progress of the inquiry and to plan its future work;
 13. That the dates for these retreats be set for May 2, 3 and 4 and June 14, 15 and 16;

TRAVEL

14. That the Task Force plan cross-country travel to hold public hearings in the capital cities of each province and territory during September 1983;

The Committee proceeded to consider each recommendation separately.

On motion of Mr. Dantzer, recommendations 1 and 2 were adopted.

On motion of Mrs. Beauchamp-Niquet, recommendations 3 and 4 were adopted.

On motion of Mr. Desmarais, recommendation 5 was adopted.

On motion of Mr. Weatherhead, recommendations 7 and 8 were adopted.

Chambre de Commerce du Canada
 L'Association des manufacturiers canadiens
 Congrès du Travail du Canada
 Confédération des syndicats nationaux
 Fédération du Travail du Québec
 «National Action Committee»
 «National Council of Women of Canada»
 Fédération des femmes du Québec
 Association nationale des retraités et citoyens âgés
 Fédération de l'âge d'or du Québec

11. Que le greffier soit autorisé à contacter les organismes nationaux suivants pour solliciter leurs intérêts à témoigner devant le Groupe de travail:

Conseil canadien de développement social
 «Canadian Council of Financial Analysts»
 Institut canadien des actuaires
 «Pension Investment Association of Canada»
 «Association of Canadian Pension Management»
 Comité consultatif canadien des pensions
 «Canadian Association of Pension Supervising Authorities»
 Conseil du Patronat du Québec
 Chambre de Commerce (Québec)
 «Financial Executive Institute of Canada»
 Fédération canadienne du travail
 Fédération des femmes canadiennes françaises
 Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

RETRAITES

12. Que le Groupe de travail tienne deux sessions de retraite à huis clos d'une durée de 2 jours et demi à 3 jours pour permettre aux membres d'évaluer le progrès de l'enquête et de planifier les travaux futurs;
 13. Que les dates de ces retraites soient fixées ainsi: les 2, 3 et 4 mai et les 14, 15 et 16 juin;

VOYAGES

14. Que le Groupe de travail entreprenne des voyages à travers le pays pour convoquer des séances publiques dans les capitales de chaque province et territoire pendant le mois de septembre 1983;

Le Comité entreprend l'étude séparée de chaque recommandation.

Sur motion de M. Dantzer, les recommandations 1 et 2 sont adoptées.

Sur motion de M^{me} Beauchamp-Niquet, les recommandations 3 et 4 sont adoptées.

Sur motion de M. Desmarais, la recommandation 5 est adoptée.

Sur motion de M. Weatherhead, les recommandations 7 et 8 sont adoptées.

On motion of Miss Macdonald, (*Kingston and the Islands*), it was agreed that recommendation 9 be amended by adding thereto "and that the Chairman write to all provincial premiers to invite their contributions to this inquiry".

On motion of Mr. Reid (*St. Catharines*), it was agreed,—That recommendation 9 be further amended by adding the following thereto "and that the Chairman write to the President of the Treasury Board, the Minister of National Defense, the Minister of Veterans Affairs and other federal ministers concerned with pension systems directly administered at the federal level to invite them to submit briefs to the Committee relating to their specific areas of responsibility."

On motion of Mr. Desmarais, recommendation 9 as amended was adopted.

On motion of Mr. Young, it was agreed that recommendation 10 be amended by adding the following organizations thereto: Canadian Pensioners Concerned and "l'Association féminine d'éducation et d'action sociale".

On motion of Mr. Young, recommendation 10, as amended was adopted.

On motion of Mr. Dantzer, recommendation 11 was adopted.

On motion of Mr. Young, recommendations 12, 13 and 14 were adopted.

At 10:15 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

MONDAY, MARCH 28, 1983

(3)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:40 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, MacLellan, and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; F. Lacasse, M. Mendelson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; D. Husband, Liberal Party Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant; P.C. Dobell, Adviser.

Witnesses: From the Privy Council Task Force on Pensions: R. Gualtieri, J.K. Martin, and M.C. Wolfson. *From the Department of National Health and Welfare:* D.M. Lyngseth, R.J. Allen, and D. Cogliati. *From the Department of Finance:* K. Horner, H. Hanes, R. Bouchard and M. Ethier. *From the Department of Insurance:* W. Riese. *From the Status of Women:* S. Sheehan.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 10:51 o'clock a.m., the sitting was suspended.

Sur motion de M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), il est convenu que la recommandation 9 soit modifiée par addition de «et que le président écrive à tous les premiers ministres provinciaux pour les inviter à participer à cette enquête».

Sur motion de M. Reid (*St. Catharines*), il est convenu,—Que la recommandation 9 soit modifiée par addition de ce qui suit «et que le président écrive au président du Conseil du Trésor, au ministre de la Défense nationale, au ministre des Affaires des anciens combattants et aux autres ministres qu'intéressent les régimes de pensions gérés directement au niveau fédéral, pour les inviter à soumettre des mémoires au Comité relativement à leur domaine de responsabilité particulier.

Sur motion de M. Desmarais, la recommandation 9 modifiée est adoptée.

Sur motion de M. Young, il est convenu que la recommandation 10 soit modifiée en ajoutant les organismes suivants: «Canadian Pensioners Concerned» et l'Association féminine d'éducation et d'action sociale.

Sur motion de M. Young, la recommandation 10 modifiée est adoptée.

Sur motion de M. Dantzer, la recommandation 11 est adoptée.

Sur motion de M. Young, les recommandations 12, 13 et 14 sont adoptées.

A 10h15, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE LUNDI 28 MARS 1983

(3)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 9h40 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, MacLellan et Reid (*St. Catharines*).

Aussi présents: A.R. Dobell, responsable de l'étude; F. Lacasse, M. Mendelson, adjoints de recherche; M. Hatfield, recherche, P.C.; D. Husband, recherche, Parti libéral; K. Stotsky, recherche, NPD, J. Parr, adjoint spécial; M. P.C. Dobell, conseiller.

Témoins: Du Groupe de travail sur les pensions du Conseil privé: M. R. Gualtieri, J.K. Martin et M.C. Wolfson. *Du ministère de la Santé nationale et du bien-être social:* D.M. Lyngseth, R.J. Allen, et D. Cogliati. *Du ministère des Finances:* K. Horner, H. Hanes, R. Bouchard et M. Ethier. *Du Département des assurances:* W. Riese. *De la Condition féminine:* S. Sheehan.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur la proposition de réforme du système canadien de revenus de retraite contenue dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 10h51, le Comité suspend ses travaux.

At 11:15 o'clock a.m., the sitting resumed.

At 12:35 o'clock a.m., the Committee adjourned until 3:30 p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(4)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 3:40 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, MacLellan, and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; F. Lacasse, Research Associate; M. Hatfield, P.C. Research; D. Husband, Liberal Party Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant; P.C. Dobell, Adviser.

Witnesses: From the Privy Council Task Force on Pensions: R. Gualtieri, J.K. Martin, and M.C. Wolfson. *From the Department of National Health and Welfare:* R.J. Allen, and D. Cogliati. *From the Department of Finance:* K. Horner, H. Hanes, R. Bouchard and M. Ethier. *From the Department of Insurance:* W. Riese. *From the Status of Women:* S. Sheehan.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, MARCH 29, 1983

(5)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:38 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais and Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: A.R. Dobell, Study Director, F. Lacasse, M.J. Morton, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; D. Husband, Liberal Party Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant; P.C. Dobell, Adviser.

Witnesses: From the Privy Council Task Force on Pensions: R. Gualtieri, J.K. Martin, and M.C. Wolfson. *From the Department of National Health and Welfare:* R.J. Allen and D. Cogliati. *From the Department of Finance:* H. Hanes and M. Ethier. *From the Department of Insurance:* W. Riese. *From the Status of Women:* S. Sheehan.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better

A 11h15, le Comité reprend ses travaux.

A 12h35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(4)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h40 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, MacLellan, et Reid (*St. Catharines*).

Aussi présents: A.R. Dobell, responsable de l'étude; F. Lacasse, adjoint de recherche; M. Hatfield, recherche, P.C.; D. Husband, recherche, Parti libéral; K. Stotsky, recherche, NPD; J. Parr, adjoint spécial; P.C. Dobell, conseiller.

Témoins: Du Groupe de travail du Conseil privé (pensions): R. Gualtieri, J.K. Martin et M.C. Wolfson. *Du ministère de la Santé nationale et du bien-être social:* R.J. Allen et D. Cogliati. *Du ministère des Finances:* K. Horner, H. Hanes, R. Bouchard et M. Ethier. *Du Département des Assurances:* W. Riese. *De la Condition féminine:* S. Sheehan.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17h35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 29 MARS 1983

(5)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 9h38 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais et Frith, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan et Reid (*St. Catharines*).

Aussi présents: M. A.R. Dobell, responsable de l'étude; F. Lacasse, M.J. Morton, adjoints de recherche; M. Hatfield, recherche, P.C.; D. Husband, recherche, Parti libéral; K. Stotsky, recherche, NPD; J. Parr, adjoint spécial; P.C. Dobell, conseiller.

Témoins: Du Groupe de travail du Conseil privé (pensions): R. Gualtieri, J.K. Martin et M.C. Wolfson. *Du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social:* R.J. Allen et D. Cogliati. *Du département des Assurances:* W. Riese. *De la Condition féminine:* S. Sheehan.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures

Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 10:50 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:07 o'clock a.m., the sitting resumed.

The Committee proceeded to consider its First Report to the House.

On motion of Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), it was agreed,—That the First Report of the Committee be adopted.

On motion of Mr. Desmarais, it was ordered,—That the Chairman present the First Report of the Committee to the House as soon as possible.

Questioning of the witnesses resumed.

At 12:40 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 o'clock p.m. this day.

AFTERNOON SITTING

(6)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 3:40 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, MacLellan, and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: F. Lacasse, Research Associate; M. Hatfield, P.C. Research; D. Husband, Liberal Party Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant; P.C. Dobell, Adviser.

Witnesses: From the Privy Council Task Force on Pensions: R. Gualtieri, and M.C. Wolfson. *From the Economic Council of Canada:* P.M. Cornell, M.J. Daly, and K.A. Patterson.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained on the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 4:50 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, APRIL 12, 1983

(7)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 3:38 o'clock p.m. this day, the Chairman Mr. David Weatherhead, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Beauchamp-Niquet, Mr. Desmarais, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), and Mr. Miller.

In attendance: M. Mendelson, M. J. Morton, Research Associates; P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 10h50, le Comité suspend ses travaux.

A 11h07, le Comité reprend ses travaux.

Le Comité entreprend l'étude de son Premier Rapport à la Chambre.

Sur motion de M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), il est convenu,—Que le Premier Rapport du Comité soit adopté.

Sur motion de M. Desmarais, il est ordonné,—Que le président présente le Premier Rapport du Comité à la Chambre dès que possible.

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 12h40, le Comité suspend ses travaux. jusqu'à 15h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(6)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h40 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, MacLellan et Reid (*St. Catharines*).

Aussi présents: F. Lacasse, adjoint de recherche; M. Hatfield, recherche, P.C.; D. Husband, recherche, Parti libéral; K. Stotsky, recherche, N.P. D.; J. Parr, adjoint spécial; P.C. Dobell, conseiller.

Témoins: Du Groupe de travail du Conseil privé (pensions): R. Gualtieri et M.C. Wolfson. *Du Conseil économique du Canada:* P.M. Cornell, M.J. Daly, et K.A. Patterson.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 16h50, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 12 AVRIL 1983

(7)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h38 sous la présidence de M. David Weatherhead (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Beauchamp-Niquet, M. Desmarais, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*) et M. Miller.

Aussi présents: M. Mendelson, M. J. Morton, associés à la recherche; M. P. Mason, Service de recherche P.C.; M. K. Stotsky, Service de recherche N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Witnesses: From the Privy Council Task Force on Pensions: R. Gualtieri and M. C. Wolfson. **From the Department of National Health and Welfare:* R.J. Allen and D. Cogliati. *From the Department of Finance:* H. Hanes and M. Ethier. *From the Department of Insurance:* W. Riese. *From the Status of Women:* S. Sheehan.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, APRIL 13, 1983
(8)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 3:35 o'clock p.m. this day the Acting chairman, Mrs. Suzanne Beauchamp-Niquet, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Beauchamp-Niquet and Mr. Miller.

In attendance: F. Lacasse, M. Mendelson, M.J. Morton, Research Associates; P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Privy Council Task Force on Pensions: R. Gualtieri and M.C. Wolfson. *From the Department of National Health and Welfare:* R.J. Allen, and D. Cogliati. *From the Department of Finance:* H. Hanes, M. Ethier and S. Poddar. *From the Status of Women:* S. Sheehan.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 6:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the Call of the Chair.

THURSDAY, APRIL 14, 1983
(9)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:45 o'clock a.m. this day, the Acting Chairman, Mr. David Weatherhead, presiding.

Members of the Committee present: Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Miller and Weatherhead.

In attendance: F. Lacasse, M.J. Morton, Research Associates; P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Privy Council Task Force on Pensions: G. Gualtieri and M.C. Wolfson. *From the Department of*

Témoins: Du Groupe de travail sur les pensions du Conseil privé: R. Gualtieri et M. C. Wolfson. *Du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social:* R.J. Allen et D. Cogliati. *Du ministère des Finances:* H. Hanes et M. Ethier. *Du Département des assurances:* W. Riese. *De la Condition féminine:* S. Sheehan.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17h35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MERCREDI 13 AVRIL 1983
(8)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h35 sous la présidence de M^{me} Beauchamp-Niquet (président suppléant).

Membres du Comité présents: M^{me} Beauchamp-Niquet et M. Miller.

Aussi présents: F. Lacasse, M. Mendelson, M.J. Morton, associés à la recherche; P. Mason, Service de recherche P.C.; K. Stotsky, Service de recherche N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

*Témoins: *Du Groupe de travail sur les pensions du Conseil privé:* R. Gualtieri et M. C. Wolfson. *Du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social:* R.J. Allen et D. Cogliati. *Du ministère des Finances:* H. Hanes, M. Ethier et S. Poddar. *De la Condition féminine:* S. Sheehan.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 18 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 14 AVRIL 1983
(9)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 9h45 sous la présidence de M. David Weatherhead (président).

Membres du Comité présents: M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Miller et Weatherhead.

Aussi présents: F. Lacasse, M.J. Morton, associés à la recherche; P. Mason, Service de recherche P.C.; K. Stotsky, Service de recherche N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du Groupe de travail sur les pensions du Conseil privé: G. Gualtieri et M.C. Wolfson. *Du ministère de la Santé*

National Health and Welfare: R.J. Allen. From the Department of Finance: H. Hanes and L. Campbell. From the Department of Insurance: W. Riese. From the Status of Women: S. Sheehan.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 12:35 o'clock p.m., the Committee adjourned until 3:30 p.m. this day.

AFTERNOON SITTING (10)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 3:35 o'clock p.m. this day, the Acting Chairman, Mr. Ted Miller, presiding.

Members of the Committee present: Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*) and Mr. Miller.

In attendance: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Economic Council of Canada: P.M. Cornell, M.J. Daly and K.A. Patterson.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, APRIL 21, 1983 (11)

The Special Committee on Pension Reform met at 4:45 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Beauchamp-Niquet, Mr. Dantzer, Mr. Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Mr. MacLellan, Mrs. Miller, Mr. Reid (*St. Catharines*) and Mr. Weatherhead.

In attendance: F. Lacasse, M. Mendelson, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant; P.C. Dobell, Adviser.

Appearing: The Honourable Monique Bégin, Minister of National Health and Welfare.

nationale et du Bien-être social: R.J. Allen. Du ministère des Finances: H. Hanes et L. Campbell. Du Département des assurances: W. Riese. De la Condition féminine: S. Sheehan.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 12h35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15h30.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI (10)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h35 sous la présidence de M. Ted Miller (président suppléant).

Membres du Comité présents: M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), M. Miller.

Aussi présents: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; P. Mason, Service de recherche P.C.; K. Stotsky, Service de recherche N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du Conseil économique du Canada: P.M. Cornell, M.J. Daly et K.A. Patterson.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17h35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 21 AVRIL 1983 (11)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 16h45 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Beauchamp-Niquet, M. Dantzer, M. Frith, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), M. MacLellan, M. Miller, M. Reid (*St. Catharines*) et M. Weatherhead.

Aussi présents: F. Lacasse, M. Mendelson, M.J. Morton, M. C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, service de recherche P.C.; K. Stotsky, service de recherche N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial, P.C. Dobell, conseiller.

Comparait: L'honorable Monique Bégin, ministre de la Santé nationale et du Bien-être social.

Witness: From the Department of National Health and Welfare: R.J. Allen, Director General, Planning, Evaluation and Liaison, Income Security Programs.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Minister made a statement and, with the witness, answered questions.

At 5:57 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Témoir: Du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social: R.J. Allen, directeur général, Planification, Evaluation et Liaison, Programmes de sécurité du revenu.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Le ministre fait une déclaration puis, avec le témoin, répond aux questions.

A 17h57, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, March 17, 1983

• 0938

The Clerk of the Committee: Hon. members, there is a quorum present. Your first item of business is to elect a chairman. I am ready to receive motions to that effect.

Mr. Desmarais: I nominate Doug Frith.

The Clerk: It has been moved by Mr. Desmarais that Mr. Frith do take the chair as chairman of the committee.

Motion agreed to.

I declare Mr. Frith duly elected chairman of this committee and invite him to take the Chair.

• 0940

The Chairman: Well, can I welcome everybody to our first meeting, the organizational meeting of the Task Force on Pensions. Perhaps for the benefit of the others, other than Mr. Dantzer and Mr. Miller from the New Democratic Party, we have had some prior consultations with both the members of the opposition, and I suggested to them that perhaps we elect two vice-chairmen, one representing the government and one representing the opposition. If I can, I would like to entertain a motion for the election of vice-chairmen from anybody from the floor.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I will nominate Mr. Dantzer to be a vice-chairman.

The Chairman: It is moved by David Weatherhead that Mr. Dantzer be a vice-chairman, seconded by Suzanne Beauchamp-Niquet.

For the vice-chairman representing the government, could I have a motion from the floor?

Mrs. Beauchamp-Niquet: I nominate Mr. Desmarais.

The Chairman: It is so moved. Seconded.

Motions agreed to.

The Chairman: Can I make a suggestion then that we have a number of housekeeping items to attend to, and if I can, I would prefer that perhaps this be done in-camera, so that we can deal with, one, the appointment of our research staff, and go through the logistics of motions that are required just to get the committee in motion. Do I have a mover to go in-camera?

Mr. Dantzer: So moved.

The Chairman: Thank you, Mr. Dantzer.

Motion agreed to.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 17 mars 1983

Le greffier du Comité: Mesdames et messieurs, il y a quorum. La première question à l'ordre du jour est l'élection d'un président. Je suis prêt à recevoir vos motions à cet effet.

M. Desmarais: Je propose Doug Frith.

Le greffier: Il a été proposé par M. Desmarais que M. Frith occupe le fauteuil en qualité de président.

La motion est adoptée.

Je déclare M. Frith dûment élu président du Comité et je l'invite à assumer la présidence.

Le président: Je souhaite la bienvenue à tout le monde pour notre première réunion, la réunion d'organisation de notre groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions. Je devrais peut-être informer les membres autres que MM. Dantzer et Miller du Nouveau parti démocratique, que nous avons déjà eu une consultation préalable avec les membres de l'Opposition et que je leur ai proposé la possibilité d'élire deux vice-présidents, l'un qui représente le gouvernement et l'autre, l'Opposition. Je recevrai donc une motion pour l'élection des vice-présidents.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je propose M. Dantzer comme vice-président.

Le président: Il est proposé par David Weatherhead que M. Dantzer soit élu vice-président, et la motion est appuyée par Suzanne Beauchamp-Niquet.

Ai-je maintenant une motion pour le vice-président représentant le gouvernement?

Mme Beauchamp-Niquet: Je propose M. Desmarais.

Le président: La motion est proposée et appuyée.

Les motions sont adoptées.

Le président: Nous avons plusieurs questions de régie interne à régler et je préférerais que cela se fasse à huis clos. Il s'agira de la nomination du personnel du Comité et il faudra aussi faire toutes les motions nécessaires pour mettre nos travaux en branle. Quelqu'un veut-il proposer que la séance se tienne à huis clos?

M. Dantzer: J'en fais la proposition.

Le président: Merci, monsieur Dantzer.

La motion est adoptée.

[Texte]

Thursday, April 21, 1983

• 1644

The Chairman: I call to order the very first meeting of our special Task Force on Pension Reform. I welcome with us here today . . . I think it is appropriate that the Minister of National Health and Welfare be our very first witness, to give her viewpoints on the issues that have been raised in the green paper.

Since we have very little time and I know that the minister has had a very rough schedule today, I am going to keep my opening remarks that short and turn the situation over to the Minister of National Health and Welfare.

• 1645

Hon. Monique Bégin (Minister of National Health and Welfare): Thank you. If it has to be short, I will skip the page and a half in which I was telling you how great you are. You will get it in writing, because I will table my presentation, and you will see what I think of you. I offer you my best wishes for a key dossier and a number one social priority, really, of the federal government.

You are now familiar with the proposals as set out in the green paper. I even understand that you have been thoroughly briefed by senior officials. I am the co-sponsor of the green paper representing, in a special way, the consumer's voice on pensions, and that is the viewpoint from which I will speak today.

Sans doute, y en aura-t-il qui vont vous diront que le Livre vert est alarmiste dans son estimation de l'ampleur des problèmes qui frappent les pensions au Canada. Je vous dirai que le Livre vert est un énoncé très conservateur de l'ampleur véritable des problèmes que pose l'appareil des pensions ou des rentes, si vous préférez, au Canada.

On y lit, par exemple, qu'un ménage canadien sur six peut s'attendre à une baisse d'au moins 25 p. 100 de son niveau de vie au moment de la retraite. Alors on vous a priés, à titre de membres de ce Comité., et de membres d'un comité, je prends pour acquis, non partisan., de juger si cette baisse de niveau de vie est assez sérieuse pour justifier une intervention. Donc, je vous demande de prêter attention aux chiffres. Les projections du Livre vert sur les pensions, sont fondées sur ce qu'on pourrait appeler un scénario hypothétique dans le meilleur des mondes.

Comme je suis celle qui paie, à l'autre bout, le supplément du revenu, je pense que j'ai le droit de dire ces choses-là, parce que, évidemment, j'ai accès aussi à ces données chiffrées!

On y suppose, par exemple, que la pension de base de la sécurité de la vieillesse va augmenter avec le temps, au même rythme que les salaires. On y suppose, également, que les pensionnés transforment en rentes une très grosse partie de leurs biens, y compris la maison familiale. C'est un scénario., il nous fallait bien partir d'un point de vue., un scénario, dis-je, qui a été choisi pour le Livre vert.

[Traduction]

Le jeudi 21 avril 1983

Le président: La toute première réunion du groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions est ouverte. Je voudrais souhaiter la bienvenue aujourd'hui . . . Je pense qu'il est opportun que, M^{me} Bégin, ministre de la Santé nationale et du Bien-être social soit notre premier témoin et qu'elle nous donne ses idées sur les questions qui ont été soulevées dans le Livre vert.

Étant donné que nous avons très peu de temps et comme le ministre a eu une journée très chargée aujourd'hui, mes remarques préliminaires se résumeront à cela, et je cède immédiatement la parole au ministre de la Santé nationale et du Bien-être social.

L'honorable Monique Bégin (ministre de la Santé nationale et du Bien-être social): Merci. S'il vous faut une brève déclaration, je vais sauter la première page et demie où je vous fais beaucoup de compliments. Vous recevrez le document écrit, que je vais déposer, et vous verrez ce que je pense de vous. Je vous souhaite beaucoup de succès dans vos travaux qui portent sur une question capitale et une des plus importantes priorités du gouvernement fédéral.

Vous avez sans doute eu le temps de vous familiariser avec les propositions énoncées dans le livre vert. Je crois savoir, d'ailleurs, que des hauts fonctionnaires vous ont fait un breffage approfondi. À titre de cosignataire du livre vert et de porte-parole spécial des consommateurs sur le sujet des pensions, j'aimerais vous entretenir de certains des principaux aspects de la réforme.

You will undoubtedly be told by some that the green paper is alarmist in its estimation of the extent of pension problems in Canada. However, I would like to put forward the thesis that the federal green paper is a conservative statement of the real extent of pension problems in this country.

For example, the paper states that about one in six Canadian households can expect a decline of at least 25% in living standards after retirement. As members of this special committee . . . which I assume to be a non-partisan one, you have been asked to determine whether this kind of a decline in living standards is serious enough to warrant government action. In doing so, I would urge you to look at the numbers carefully. The projections in the green paper are based on what could be called a "hypothetical, best-case scenario".

Since I am the person at the other end paying the income supplement, I think I am entitled to draw this to your attention since, of course, I have access to all the quantifiable data.

For example, the paper assumes that the basic old age security pension will keep pace with wages over time and that pensioners would be expected to turn a very high proportion of their household wealth, including the family home, into annuities. This is a scenario . . . we had to start off from a certain point of view . . . a scenario chosen for the green paper.

[Text]

But a far more dramatic picture emerges when you face the fact that the old age security pension is not wage indexed but price indexed. So I am always talking in terms of the woman or the guy who hits 65, or whatever is his or her age of retirement. He had the best years of his working life, or she did, and then falls onto pension—and the word is not too strong in most cases in Canada—they fall onto pension with the very disruptive phenomena attached to it. That is, of course, my great worry.

Furthermore, it is fair to say that generally we do not expect Canadians to convert the value of their homes into annuities for retirement. I have been the minister of seniors now for about five and a half years; I think twice, in five and a half years, local groups have asked me about—I forget the name . . . something like a reverse mortgage program, whereby they can buy back and get cash for their homes. But it is not at all a Canadian tradition. I really think it is good that they should have their homes and keep them, if I may be permitted a personal comment here. That is another element I would suggest that you take into account.

On that basis, it could have been said that in the future as many as two-thirds of middle-income Canadians will be facing a drop of 25% or more in their living standards when they retire. Maybe this is the other extreme from the minimum assistance spelled out in the green paper; but that too exists, so I think it should be kept in mind.

If the reality lies between those two extremes, if, say, one-third to one-half of our middle-income group is at risk here, it is an enormous problem already. There is no hiding the fact that too many Canadians right now suffer a sharp decline in their standard of living at retirement. The prime reason for this is that too few of them have had adequate pension coverage in their working years. By that, I mean the private system, which is the employer or employers.

I am taking the liberty, if you will permit me to do so, Mr. Chairman, of tabling later a short written submission to your committee, which may be more technical.

• 1650

I believe coverage is the key issue of pension reform. By that, I hope it is crystal clear that I mean coverage to all workers and, hopefully, to part-time workers as well, because they are women. I really mean extension of coverage to all workers, and that is on a universal basis. That is what I mean.

Voyez-vous, la plupart des travailleurs canadiens n'adhèrent pas à un régime de pension privé. Seulement 54 p. 100 des hommes et 38 p. 100 des femmes qui ont un emploi rémunéré, sont protégés par un régime privé de pension. C'est la vérité brutale. Et la pensée que les personnes qui ne sont pas membres d'un régime pourront au moins compter sur la pension de vieillesse, et la Régie des rentes du Québec ou celle

[Translation]

La situation apparaît plus dramatique quand on se rend compte que la pension de la sécurité de la vieillesse n'est pas indexée sur le salaire, mais sur les prix. Donc, je me rapporte toujours à la situation de la femme ou de l'homme qui atteint 65 ans ou l'âge de sa retraite. Ce sont des personnes qui ont derrière elles les meilleures années de leur vie professionnelle et qui doivent ensuite se rabattre sur une pension . . . le terme n'est pas trop fort pour la plupart des personnes dans ce cas au Canada . . . elles se rabattent sur une pension et tout cela peut perturber beaucoup leur vie. Cela est évidemment mon grand souci.

En outre, il est juste d'affirmer qu'on ne s'attend pas à ce que les Canadiens convertissent la valeur de leur maison en rentes lorsqu'ils se retirent. Je suis le ministre responsable des personnes âgées depuis environ cinq ans et demi; pendant tout ce temps, je crois que j'ai reçu deux fois de la part d'associations locales des questions concernant un programme d'hypothèques permettant aux personnes âgées d'obtenir de l'argent pour leur maison. Mais cette pratique n'est pas du tout dans la tradition canadienne. Je crois qu'il est bon pour ces personnes d'avoir leur maison et de la garder, si vous me permettez une observation personnelle. C'est un autre élément dont vous devriez tenir compte, à mon avis.

À ce sujet, on pourrait dire qu'à l'avenir les deux tiers des Canadiens à revenu moyen vont faire face à une baisse de 25 p. 100 ou plus de leur niveau de vie à la retraite. C'est peut-être là l'autre extrême de la projection minimale exposée en toutes lettres dans le livre vert; mais c'est une projection qui existe aussi, et dont il faut tenir compte.

Mais si la réalité se situe quelque part entre ces deux extrêmes, mettons que, si un tiers ou la moitié du groupe à revenu moyen court ce danger, déjà le problème est énorme. Il ne faut pas se dissimuler que beaucoup trop de Canadiens subissent maintenant une brusque diminution de leur niveau de vie à la retraite, pour la raison principale que trop peu bénéficient d'une protection convenable pendant leurs années d'activité. J'entends par cela un régime privé, qu'il relève d'un employeur ou des employés.

Je prends la liberté, si vous me le permettez, monsieur le président, de déposer tout à l'heure un bref mémoire qui est peut-être un peu plus technique.

Je suis convaincu que la protection est la question primordiale dans la réforme des pensions. Par ceci, j'espère qu'il est très clair que j'entends la protection de tous les travailleurs et aussi des travailleurs employés à temps partiel, parce que la plupart sont des femmes. J'entends vraiment par là l'extension de la protection à tous les travailleurs ou, si vous préférez, l'universalité.

You see, the majority of working Canadians do not belong to private pension plans. Only 54% of men and 38% of women in paid employment are protected by a private pension plan. These are cold hard facts. There is little comfort in the knowledge that persons who are not plan members will at least be able to rely on Old Age Security and the Quebec or Canada Pension Plans. None of us would be satisfied with that.

[Texte]

du Canada, n'est pas ce qu'il y a de plus réconfortant. Il n'y en a pas un d'entre nous qui se satisferait de ça.

Il est bien évident que les plans publics, comme le C.P.P. ou la Régie des rentes du Québec, ou notre pension de vieillesse, ce ne sont pas de bonnes grosses pensions qui répondent à tous les besoins. C'est une base, on le dit souvent; l'une représente à peu près 15 p. 100 d'un revenu idéal, l'autre à peu près 25 p. 100, et le reste, bon sang, d'où vient-il, d'où va-t-il venir?

By saying that for me the key issue is coverage, extension of coverage, I am not saying that there is no need to strengthen current private pension plans. Improved vesting rules, better inflation protection, mandatory survivor provision, these kinds of private pension reforms are very important; but they will be totally meaningless to the person who does not have a pension in the first place.

Again, the question which must surely take precedence over all others is: How do we ensure that those who do not have pension protection now will have access to it in the future? And I will venture, if I may, that you should add another dimension: How fast? The time element is key.

So you will undoubtedly hear from those who believe that the answer lies in the voluntary approach. That is one where individuals rely on the growth of the private business of pensions, whatever kind of plan, and their own ability to save for retirement. This is precisely the system that is in place now, and the results to date have not been good enough. After all, that is why the big debate on the pension reform exists and why you exist, all of you, as a special task force.

You see, in 1966—and I checked that with Allan MacEachen, who was then my predecessor and who piloted that—when governments introduced the Canada/Quebec pension plans in response to the retirement income needs, which were not being made by the OAS, my old age security pension, or the private pension, they did it at the rate we know, which is quite small. It is only 3.6% of the employer and employee contribution on the wages up to a minimum. In other countries it is three times that or more. In Europe we have seen that often. Why did they not go the whole way and make it something like 50% replacement of the ideal retirement income?

It was explained to me by my predecessors that it was done deliberately to leave space for the private sector to grow and fill the gap. Well, you judge, but it is a few years ago now, 1966; and from all our observations, the close-the-gap possibility that was left open to the private sector changed very little, and the percentage of paid workers covered changed from only 42% to 48% over such long, numerous years—over 10 years really... that we can only conclude that voluntary coverage has more or less levelled off. That is my working hypothesis.

In the 30 years following the introduction of the old age security program, the voluntary approach has not solved the coverage problem for most Canadians, and, frankly, it does not

[Traduction]

It is obvious that the public plans such as the CPP or the Quebec pension plan, or our Old Age Security are not great big pensions that meet all our needs. It is often said that they are basic plans: one represents about 15% of an ideal revenue, the other about 25% and the remainder, well, where will it come from?

Quand je dis que la protection ou l'extension de la protection est la question primordiale, cela ne veut pas dire qu'il ne faudra pas renforcer les régimes de pension privés actuels. Améliorer les règles qui gouvernent la dévolution, mieux protéger les prestations contre l'inflation, imposer des dispositions pour les survivants: toutes ces révisions des régimes de pension privés sont très importantes. Mais elles ne voudront absolument rien dire pour la personne qui n'adhère pas déjà à un régime de pension.

Encore une fois, la première question à se poser est celle-ci: Comment pouvons-nous nous assurer que ceux qui ne bénéficient pas de la protection d'un régime de pension maintenant y auront accès à l'avenir? J'ajouterai une autre dimension: à quelle vitesse? L'élément temps est primordial.

A ceci, les tenants du système facultatif ne manqueront pas de répondre qu'il faut compter sur la croissance des rentes privées et de l'épargne retraite personnelle. C'est précisément le système que nous avons à l'heure actuelle et dont les résultats jusqu'ici ont été si imparfaits. C'est après tout la raison pour laquelle il y a ce grand débat autour de la réforme des pensions, et c'est votre raison d'être en tant que groupe parlementaire spécial.

Voyez-vous, en 1966—et j'ai vérifié cela auprès d'Allan MacEachen, qui était alors mon prédécesseur et qui a parrainé le projet—les gouvernements ont créé le régime de pension du Canada et celui du Québec pour répondre aux besoins de revenus de retraite non satisfaits par le programme de la sécurité de la vieillesse et l'appareil des rentes privées, mais vous savez à quel taux on s'en est tenu. Seulement 3.6 p. 100 des contributions de l'employeur et de l'employé établies en fonction des salaires, et il y a un minimum. Dans d'autres pays, ce taux est trois fois supérieur ou plus. En Europe, nous l'avons vu souvent. Pourquoi ne sommes-nous pas allés jusqu'au bout et n'avons-nous pas exigé le remplacement d'environ 50 p. 100 du revenu de retraite idéal?

Mes prédécesseurs m'ont expliqué qu'on avait voulu laisser de la place pour la croissance du secteur privé, qui comblerait l'écart. Eh bien, à vous de juger, mais cela fait quelques années déjà, si on remonte à 1966; et l'écart qu'on voulait voir comblé par le secteur privé a très peu diminué, le pourcentage des salariés protégés est passé de 42 p. 100 à 48 p. 100 seulement pendant cette période, au cours de ces nombreuses années—sur plus d'une décennie—alors il nous faut bien conclure que la protection facultative s'est plus ou moins stabilisée. Voilà mon hypothèse de travail.

Au cours des 30 ans qui ont suivi le lancement du programme de la sécurité de la vieillesse, le système facultatif n'a pas résolu le problème causé à la plupart des Canadiens par le

[Text]

appear that it will do so in the near future. There is no indication that this trend will change. I have discussed that since, I would say, three years that we are back in government, with lots of business people, and it is very clear to me that we cannot see a change in the trend.

Therefore, we must spell out the rules of the game for universal coverage, defined by legislation, federal and provincial. In other words, I am advocating a mandatory approach to guarantee a decent pension income for Canadians. That leaves us with a number of choices. We could, for example, create mandatory private plans; in other words, impose by legislation, federal and provincial, rules of the game to the private sector, to all employers. We could also expand public earnings-based pensions.

• 1655

Another pragmatic approach you may wish to consider is to keep the best of both. In other words—and I am just giving an example of a possible approach, which I call pragmatic—to certify all existing good employer-sponsored plans; by good, I mean answering the four objectives in terms of inflation protection, some survivors' benefit vesting, etc. So certify all existing good employer-sponsored plans, which will continue to exist, in other words, and provide for all other Canadian workers who do not have a plan, through an existing or new public plan—a way of ensuring that they also build good pension benefits as quickly as possible.

You will find illustrations of these compulsory approaches on page 4 of my brief that I am going to table with you. On the following pages, you will also find what I consider to be—and I hope I am not arrogant in presenting that to the committee—a useful checklist of criteria, or a grid of analysis, if I may say, against which the relative merits of each approach and of all the briefs you will receive and viewpoints you will hear can be measured. Believe me, you will hear lots of data and information; and at one point in time, one just finally loses one's objectivity. There are so many things to do in the field of pensions. So that checklist includes such factors as cost, long and short term; extent to which the special needs of women can be met; method of funding; investment strategy—who will best recycle that money for the Canadians in today's world, in today's Canada; ease of administration; and the degree to which uniformity can be achieved. I am a great believer in mobility for Canadian workers. I think we should preserve it as much as possible.

Now, to be considered as well are the impacts that each approach would have on existing plans, government and private, of course; the economy, in other words.

[Translation]

manque de protection. Franchement, on ne dirait pas qu'il va le faire dans le proche avenir. Rien n'indique que cette tendance va changer. J'en ai discuté depuis que nous avons repris le pouvoir, il y a trois ans, avec de nombreux hommes d'affaires, et il m'apparaît très clairement que cette tendance ne changera pas.

Par conséquent, il va nous falloir écrire en toutes lettres les règles du jeu de la protection universelle comme elles sont définies dans les textes législatifs, fédéraux et provinciaux. Autrement dit, je préconise un système obligatoire qui garantisse une retraite décente à tous les Canadiens. Cela nous laisse certains choix. Nous pourrions, par exemple, créer des régimes de rentes privés obligatoires, en d'autres termes, imposer par des lois fédérales et provinciales les règles du jeu au secteur privé, à tous les employeurs. Nous pourrions également favoriser l'extension des pensions publiques liées au salaire.

Choisir la meilleure de ces deux possibilités serait une solution pragmatique que vous voudrez peut-être prendre en considération. En d'autres termes... et ce n'est qu'un exemple que je vous donne d'une solution pragmatique... il s'agirait de certifier tous les bons régimes actuels parrainés par des employeurs... par bons, j'entends des régimes qui répondent aux quatre objectifs, c'est-à-dire protection contre l'inflation, dévolution de certains avantages aux survivants, etc... Je disais donc qu'il s'agirait alors de certifier tous ces bons régimes, qui continueront d'exister, et procurer à tous les autres travailleurs canadiens le moyen de se constituer de bonnes prestations de retraite aussitôt que possible grâce à un régime public existant ou nouveau.

Vous pourrez voir des exemples de régime obligatoire à la page 4 de mon mémoire. À la page suivante, vous verrez aussi ce que je considère comme... et j'espère que vous ne verrez rien d'arrogant dans ce que je vous propose... une liste de contrôle des critères en vertu desquels les mérites relatifs de chaque solution peuvent être évalués, et cela vous servira dans votre analyse de tous les mémoires et tous les points de vue qu'on vous présentera. Croyez-moi, avec toutes les données et l'information que vous recevrez, à un certain moment, il est difficile de garder son objectivité. Il y a tellement de choses à faire dans le domaine des pensions. Alors, cette liste de contrôle tient compte de facteurs comme les coûts, à long terme et à court terme, les possibilités réelles de répondre aux besoins particuliers des femmes, les modes de financement, les stratégies de placement... c'est-à-dire qui pourra le mieux réinvestir l'argent pour les Canadiens dans le monde aujourd'hui, dans notre pays d'aujourd'hui... la facilité d'administration, et le degré d'uniformité qui pourra être réalisé. Je crois fermement en la mobilité des travailleurs canadiens, et je pense que nous devrions la préserver autant que possible.

Il faudra aussi prendre en considération les répercussions que chacune de ces solutions pourrait avoir sur le régime existant, public et privé, évidemment; et sur l'économie.

[Texte]

All these considerations and the relative importance attached to them are crucial in deciding which compulsory route to follow—the private sector route or an expansion of the public system, or some combination of both.

As far as I am concerned, I feel obliged to say that, having so often discussed the issue with groups in the country, there is nothing ideological in choosing either avenue. There is nothing wrong with choosing either the private or the public sector approach or a combination.

The essential question that the public must answer is: Who can do it best, and of course, how fast? I always come back to time because I think it is a key element that should be put to Canadians, in the sense of how fast the new system you will be recommending will actually yield new benefits. Is it in 30 years or in two years, or something else that I do not know of? That, I think, is key. There is nothing wrong with having it one way or the other. Of course, it is better if it is faster, but it is what Canadians must decide and must want. It is key; they will pay. It is as simple as that. But really, the question of time must never, never be forgotten; the pace at which the plan will develop and the new benefits will start being paid.

Before concluding my presentation, I would like rapidly to discuss the demographic factor, which is related to this... I am sure that in the future hearings, you will frequently hear references made to the so-called pension burden on future generations. It is true that the number of Canadians will probably double over the next 50 years. I think in Canada the ratio is still 9% to the active population, or the rest of the population.

An hon. Member: The rest of the population.

• 1700

Madam Bégin: While in Europe, it is usually between 15% and 20%, and we will reach Europe over the coming 50 years. This does not necessarily mean that the working-age population will be unwilling or unable to bear the associated pension burden; and that raises a theoretical concept of the pension industry, by the way, which I am not going to go into right away.

So relatively speaking, these costs, which are given in the green paper and highlighted again in my brief, represent no greater burden than what has already been experienced for years in many European countries, of which we can obtain their expertise, without major social or economic upheaval.

The bottom line for pension reform is, of course, cost. In asking themselves if they can afford a better pension system, I feel certain that Canadians will conclude that they are prepared to pay more for a retirement future free from want and financial fear.

I would like to stress one more thing. More and more it seems to me that in our society—and in some places in Canada

[Traduction]

Toutes ces considérations, et l'importance relative qui leur est attachée, revêtiront une importance cruciale lorsqu'il s'agira de décider quelle voie obligatoire il faudra suivre... la voie du secteur privé, une extension du système des rentes publiques ou une combinaison des deux.

En ce qui me concerne, je me sens obligé de vous dire, après en avoir souvent discuté avec divers groupes au pays, le choix de la voie à suivre n'a rien d'idéologique. Il n'y aura en effet rien de mal à choisir l'une ou l'autre de ces voies: celle du secteur privé ou celle du secteur public ou une combinaison des deux.

La question essentielle que le public devra trancher est simplement de savoir laquelle est la meilleure, et évidemment, en avoir souvent discuté avec divers groupes au pays, le choix de la voie à suivre n'a rien d'idéologique. Il n'y aura en effet rien de mal à choisir l'une ou l'autre de ces voies: celle du secteur privé ou celle du secteur public ou une combinaison des deux.

La question essentielle que le public devra trancher est simplement de savoir laquelle est la meilleure, et évidemment, en avoir souvent discuté avec divers groupes au pays, le choix de la voie à suivre n'a rien d'idéologique. Il n'y aura en effet rien de mal à choisir l'une ou l'autre de ces voies: celle du secteur privé ou celle du secteur public ou une combinaison des deux.

Une voix: De l'ensemble de la population.

Mme Bégin: En Europe, ce rapport se situe entre 15 et 20 p. 100, et nous rattraperons l'Europe dans les 50 prochaines années. Cela ne veut pas dire nécessairement que la population en âge de travailler ne voudra pas supporter le fardeau des pensions ou qu'elle ne le pourra pas. Cela soulève la question théorique du secteur économique des pensions, soit dit en passant, que je n'aborderai pas pour le moment.

Donc, toutes proportions gardées, ces coûts (mentionnés dans le Livre vert et soulignés dans mon mémoire) ne représentent pas un fardeau plus lourd que celui qui existe depuis des années dans beaucoup de pays d'Europe et qui n'a jamais provoqué de perturbations sociales ou économiques majeures.

Les coûts sont sans contredit le fondement de la réforme des pensions. Lorsqu'ils se demanderont s'ils peuvent se permettre un meilleur système de rentes de retraite, je suis sûr que les Canadiens se déclareront prêts à payer davantage pour se préparer un avenir à l'abri du besoin.

J'aimerais insister sur une autre chose. Il me semble que dans notre société, et dans certaines régions du Canada plus

[Text]

more than in others—the dependency syndrome is increasing. They really think that it is full of good pensions in the government; they do not really know what the pension is because we never discussed that when we were younger, and they really think that at 65 it is all done; the government looks after you. There is something that looks after you, and it is there. Well, it is not there. It is just a minimum they are going to get—a good minimum, but it is a minimum. For a population that more than ever has been used to a good life, that is where I do not want anybody to have a bad surprise.

That is it. I just want to wish you wisdom in your task; and of course, I am at the entire disposal of this committee. I am looking forward to your report.

The Chairman: Thank you, Madam Minister. Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank the minister, on behalf of this committee, for taking time out of her very, very busy schedule to speak to us and give us, in a sense, some direction of what her ministry expects of this committee.

You have raised some very difficult problems. I think you put your finger on the key problems we have to face, and that is the question of whether or not there should be a mandatory expansion of pensions schemes, whether they should be public or private and to what extent. In order to do that, I think we have to examine pretty carefully what the various plans are.

First of all, I would like to ask the minister, if I may—and this is a question which is hypothetical—but suppose the minister was going to be the minister responsible for this department for the next three or four years. If she had her choice, what particular scheme would she propose, either expansion through the CPP or through the private sector, or does she have a preference?

Madam Bégin: Is my English that bad? I thought I had just said it. I have not given you the details because I am not in a position to make that study.

But after what we have seen in some European countries, and after all that I know of it, for what it is worth, I would suggest to the committee to consider a mixed approach. I am incapable of giving you only a conventional answer based on what exists. I really believe the committee can be innovative, and that is what I would like you to investigate. Why just make it doubling the CPP versus private only? Why limit ourselves to just that? That would be my suggestion to the committee. I really think there is room for inventing something new.

What I am suggesting is: Is it possible to think of a scheme where there is a certification—was that in England where we saw a certificate?—of private plans in existence, as of the date of the legislation or whatever? Of course, all of that has to be discussed with all the parties. I am just giving you an intellectual concept of what I would like to see investigated, really.

[Translation]

que d'autres, le syndrome de la dépendance s'accroît de plus en plus. On pense vraiment qu'il y a plein de bonnes pensions au gouvernement; on ne sait vraiment pas ce que c'est qu'une pension parce qu'on n'en a jamais discuté quand on était plus jeune, et on pense qu'à 65 ans, le gouvernement s'occupe de vous. On pense qu'il n'y a plus rien à faire, que quelqu'un s'occupe de votre sort. Eh bien, ce n'est pas le cas. C'est un minimum qu'on vous assure; un bon minimum, mais cela reste toujours un minimum. Pour une population qui, de plus en plus, a été habituée à une vie relativement facile, je ne voudrais pas qu'elle ait de mauvaises surprises.

C'est tout. Je vous souhaite beaucoup de sagesse dans l'exécution de votre tâche et je suis évidemment à votre entière disposition. J'attends votre rapport avec impatience.

Le président: Merci, madame le ministre. Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. J'aimerais, au nom du Comité, remercier le ministre d'avoir pris le temps, malgré son horaire excessivement chargé, de venir nous parler et nous dire en quelque sorte ce qu'elle attend de nous.

Vous avez soulevé des questions très difficiles. Je pense que vous avez fait ressortir la question primordiale à laquelle nous devons répondre: doit-on ou non étendre obligatoirement les régimes de pension, publics ou privés, et dans quelle mesure? Pour répondre à ces questions, nous devons examiner très attentivement les divers régimes existants.

J'aimerais d'abord poser une question au ministre, si vous me permettez, une question hypothétique, mais supposons que le ministre soit toujours en poste dans trois ou quatre ans. Si elle avait le choix, quel régime préconiserait-elle, l'extension du régime des pensions du Canada ou des régimes du secteur privé, a-t-elle une préférence?

Mme Bégin: Mon anglais est-il si mauvais? Je pensais justement l'avoir dit. Je ne vous ai pas donné de détails parce que je ne suis pas en mesure de faire cette étude.

Mais d'après ce que nous avons vu dans certains pays d'Europe, et d'après ma connaissance du dossier, pour ce que cela vaut, je recommanderais au Comité de considérer un régime mixte. Je suis incapable de vous donner une réponse catégorique dans les circonstances actuelles. Je pense vraiment que le Comité peut apporter une solution neuve, et c'est exactement ce que j'aimerais que vous exploriez. Pourquoi simplement parler de doubler le régime de pensions du Canada ou les régimes privés? Pourquoi vous limiter à cela? C'est ce que je suggérerais au Comité. Je pense vraiment qu'il y a de la place pour une solution toute nouvelle.

Voici ce que je propose. Serait-il possible d'envisager un système de certification... est-ce en Angleterre que nous avons vu cela? ... des régimes privés existants, à compter de la date d'adoption de la loi ou à une autre date? Evidemment, il faut que toutes les parties soient consultées. Je vous donne là simplement une idée de ce que j'aimerais que vous étudiez.

[Texte]

You have good private plans here and there in the country, so as of the date x plans have so much time to adjust if they are too weak on this or that. Then they are certified and they continue to exist, and the people who are covered by that are okay.

• 1705

But all other Canadians—and I did not speak in particular of small businesses—could be equipped fast through another public plan, either what exists, using the CPP, or different from the CPP, with the moneys reinvested in the private sector by a board of employers and employees, managing the plan at arm's length from the government, as we saw in Sweden. That is my orientation.

Mr. Dantzer: Okay. One further question, while I am on that theme. When the Canadian Pension Plan was originally devised, it was primarily a true pension scheme. To a certain extent, it has become now a vehicle to make transfer payments, a vehicle for social welfare payments. Do you favour a continuation of that kind of program, or an expansion of it, within the CPP; or would you think it would be better to keep the Canadian pension scheme purely a pension scheme and not an instrument of social welfare?

Madam Bégin: So that is the old thesis of the virginity of my CPP. Well, virginity...

I disagree with you. I do not think it is used for social transfer payments. I think it is basically still an actuarially based plan, which must be readjusted. We all know that. All provincial treasurers know that, and the federal treasurer too: Sooner or later, we will have to adjust the CPP rate. There is no doubt about that. But the little, additional, civilized good deeds we pay to people, mainly women—for example, in widow's benefit—those for me are a part of the pension plan, and not welfare. So I do not think...

Mr. Dantzer: Disabled would be—death benefits, disabled...

Madam Bégin: Under disabled, that is more of a grey area. It is the only grey area, if I may suggest. The provinces and I...

Mr. Dantzer: I am not suggesting it is a bad thing. I am just suggesting whether that is where it should be.

Madam Bégin: The provinces and I are studying right now a possible new national scheme to replace all the sources of income for the disabled by a national disability insurance, or something like that. So if that happens, it would get out of the CPP.

[Traduction]

Il existe de bons régimes privés au pays, alors pour ce qui est du délai, les employeurs auront suffisamment de temps pour corriger les lacunes de leur régime. Ensuite, ils sont certifiés et continuent d'exister, et les travailleurs qui y adhèrent sont bien protégés.

Mais tous les autres Canadiens—et je ne parle pas particulièrement des petites entreprises—pourraient rapidement se voir ainsi desservies par un autre régime public, selon une formule qui existe déjà, du genre R.P.C. par exemple, et l'argent pourrait être réinvesti dans le secteur privé par une commission composée d'employeurs et d'employés, qui serait chargée d'administrer le régime en toute indépendance du gouvernement, un peu selon le modèle suédois. Voilà ce à quoi je pensais.

M. Dantzer: D'accord. Une dernière question puisque nous y sommes: Lorsque le régime de pension du Canada avait été conçu à l'origine, il s'agissait d'une véritable caisse de pension, mais, dans une certaine mesure, ce régime est devenu un moyen de transfert de paiements, de versement de prestations de sécurité sociale. Préconisez-vous le maintien d'un programme de ce genre, étoffé ou non, dans le cadre du R.P.C. ou préféreriez-vous que la caisse de pension soit précisément cela, une caisse de pension, et non un moyen de politique sociale?

Mme Bégin: C'est la fameuse question de la virginité de mon R.P.C. qui revient sur le tapis. Evidemment, lorsque je parle de virginité...

Je ne suis pas d'accord avec vous, car je ne pense pas que le régime soit un moyen d'effectuer des transferts de paiement à caractère social. Je dirais que le régime reste essentiellement un instrument de caractère actuariel, qui doit être réaligné régulièrement. Cela, nous le savons tous. Tous les trésoriers provinciaux le savent, et le trésorier fédéral le sait lui aussi: tôt ou tard, le taux devra être réaligné. Cela ne fait absolument aucun doute. Mais toutes ces petites choses, très civilisées, que nous avons ajoutées et dont les gens bénéficient, lorsque je parle de gens, j'entends surtout les femmes, il suffit de penser, par exemple, aux prestations de veuves, toutes ces petites choses, dirais-je, font pour moi partie intégrante du régime de pension et ne sont pas du tout assimilables à des mesures de bien-être social. Je ne pense donc pas...

M. Dantzer: Il y aurait les prestations de décès et d'invalidité...

Mme Bégin: Pour ce qui est des prestations d'invalidité, ce serait davantage une zone mal définie, mais je m'empresse d'ajouter que c'est la seule. Mes homologues provinciaux et moi-même...

M. Dantzer: Je ne veux pas dire par là que ce soit une mauvaise chose. Je me demandais simplement si c'était l'endroit approprié pour le faire.

Mme Bégin: Mes homologues provinciaux et moi-même étudions actuellement la possibilité de mettre en place un nouveau régime national qui remplacerait toutes les sources de revenu actuelles à l'intention des invalides par une assurance-invalidité nationale, si vous voyez ce que je veux dire. Si nous

[Text]

Mr. Dantzer: I am glad you are telling us that now, because it is perfectly apparent that the CPP tax, the 3.6% that is paid, is a regressive tax. If you expand social welfare programs through CPP, only a small proportion of the taxpayers are paying for these. That is obvious. I am very glad to hear you say that plans are being made to take it out, at least that one particular area, and fund it in a different fashion.

You may or may not be able to answer this question, or maybe you do not care to answer it. The RPAs—the Registered Pension Account, which was brought up in the green paper—this scheme seems to have attracted a fair degree of favourable comment. I wonder, has the government studied this to any great extent to know who would make the investment decisions, under the RP Account, from the money that was collected there? Or have they not gone that far?

Madam Bégin: You have invited Marc Lalonde, have you not . . .

Mr. Dantzer: Yes.

Madam Bégin: —as a witness, and it is understood that Marc will answer these questions.

Mr. Dantzer: I thought perhaps that would be the case.

The green paper also talks a lot about improvement of the Canadian Pension Plan. It also attempts to put a cost figure on the improvements if they were all instituted. If I could quote you, on page 59 it says:

In aggregate, the specific changes suggested could cost up to 1.7% of the economy-wide labour income in the long run;

I have also heard figures at various conferences that say that it is just as cheap to maintain the existing system. The average taxpayer now pays \$250 a year, roughly. In the year 2030 he would be paying \$1,990—that is in 1980 dollars—just to maintain the existing system.

• 1710

My question to the minister is: Has she any feeling, or has her department any indication that the Canadian taxpayer would be prepared to pay a great deal more for his Canadian Pension Plan? You have said you thought they would because of the European experience; but I think you will also realize that in Europe, not one single country, including the United States, has not had to either cut back on their social benefits, pension benefits, or increase dramatically the costs to the individual of those benefits.

Madam Bégin: The image that comes across from your presentation is not exactly the way it works in Europe. In most

[Translation]

en arrivons là, tout ce secteur serait évidemment détaché du R.P.C..

M. Dantzer: Je suis très heureux de vous l'entendre dire parce qu'il est parfaitement évident que la fiscalité du R.P.C., cette fraction de 3.6 p. 100, représente en réalité un impôt régressif. Si vous décidez d'étoffer les programmes de bien-être social sous l'ombrelle du R.P.C., il est certain que seul un très faible pourcentage des contribuables sont sollicités, c'est tout à fait évident. Je suis donc très heureux de vous entendre dire que vous envisagez de dissocier au moins ce secteur du R.P.C. et de le financer selon une formule différente.

Une autre question si vous voulez bien, il est possible que vous puissiez ou que vous ne puissiez pas y répondre, il est possible aussi que vous n'ayez pas envie d'y répondre: les comptes de pension enregistrée, les C.P.E., qui sont une émanation du Livre vert semblent avoir reçu un accueil assez favorable. Le gouvernement a-t-il étudié à fond le sujet et a-t-il pu déterminer qui allait prendre les décisions en matière d'investissement dans le cadre de ces C.P.E., c'est-à-dire la façon dont l'argent des cotisations allait être investi? Avez-vous été jusque-là?

Mme Bégin: Vous avez, je crois, invité Marc Lalonde . . .

M. Dantzer: Effectivement.

Mme Bégin: . . . à comparaître et il a été entendu que c'est lui qui répondrait à ces questions.

M. Dantzer: C'est ce que j'avais pensé.

Le Livre vert s'étend également abondamment sur la question de l'amélioration du régime de pension du Canada, et ses auteurs se sont efforcés de chiffrer ces améliorations, pour autant qu'elles soient toutes mises en oeuvre. Si vous me permettez de vous le citer, le Livre vert précise à la page 65:

Le coût global de certains changements atteindrait peut-être à la longue 1.7 p. 100 du revenu de la main-d'œuvre dans tout le secteur économique . . .

J'ai également entendu, à certaines conférences, certains chiffres selon lesquels il ne coûterait pas plus cher de conserver le système actuel. Pour l'instant, il coûte grosso modo \$250 par an au contribuable moyen. En l'an 2030, il lui coûterait \$1,990—en dollars de 1980—rien que pour conserver le régime actuel.

J'aimerais donc poser au ministre la question suivante: a-t-elle le sentiment, son ministère a-t-il lieu de croire que le contribuable canadien serait disposé à payer beaucoup plus pour son régime de pension du Canada? Vous avez dit qu'à votre avis ce serait le cas, à en juger d'après ce qui s'est passé en Europe, mais vous devez également, je pense, vous rendre compte du fait qu'en Europe il n'y a pas un seul pays, y compris les États-Unis, qui n'ait dû réduire ses prestations à caractère social, ses prestations de pension ou accroître radicalement la quote-part des prestataires pour y arriver.

Mme Bégin: Ce que vous dites ne donne pas une image parfaite de la façon dont les choses se passent en Europe dans

[Texte]

European countries, what they call social benefits, a series of social benefits, are financed through a pot, which looks like our CPP, of contributions either only by the employers, like we have seen in several countries, or a mixed employer-employee; and all the mixes exist, by the way.

We have here some examples; for example, Belgium. Earnings-related pension, with means-test income supplement for the elderly, is both an employer-employee, like the CPP, and their general tax revenues. The total rate of contribution is 15.8%; 7% employee, 8.8% employer. In France it is 8% employer, 4% employee... point something—for a total of 13%, and so on and so forth. You have different models, but they pay more than just pensions out of these pots of money.

So, your question—are Canadians ready to pay more for the CPP to get more pensions out of the CPP?... is quite hypothetical. I will continue to inform Canadians—and so will the work of your committee—of the serious problem. In the Canadian tradition, either of the private sector right now or of the existing CPP has always been paid for half and half, employer-employee. I am not proposing a change in that; I have no reason to, because it is a tradition that exists. That is the way we did it in Canada, so I always assumed, and all of us always assumed, I must say—nobody told me a different viewpoint in all of the discussions we had—that we would continue, whatever the scheme adopted—much bigger CPP combination or private sector—that it would be anything other than a 50-50 split employer-employee. It will be more than today; there is no doubt about that. People do not like raising taxes. It is like raising taxes, somehow. It is done on your pay cheque through a deduction at source. I mean, it is complicated to ask if people want to do that; the answer is surely that they do not. But I think it is key to make the case that all Canadians be covered with a private pension bigger than exists now.

Mr. Dantzer: I very much agree. That is right, but I think it is very important that those same Canadians know exactly what they are going to have to pay for increased benefits. There is no such thing as a free lunch in pension.

Madam Bégin: That is what you will discuss with them.

Mr. Dantzer: A lot of people seem to think there is, but there is not, and that is what I really want to get at in terms...

[Traduction]

la plupart des pays européens, les prestations à caractère social, comme on les y appelle, sont une série de prestations financées par une caisse commune qui ressemble un peu à notre R.P.C., laquelle est alimentée soit uniquement par les employeurs, comme c'est le cas dans plusieurs pays, soit à la fois par les employeurs et par les employés, et je m'empresse d'ajouter que toutes les formules coexistent en Europe.

Nous avons sous les yeux certains exemples, ainsi celui de la Belgique. Les pensions liées au revenu, complétées par un supplément de revenu en fonction des besoins pour les personnes âgées, représentent un régime financé à la fois par les employeurs et les employés, un peu sur le modèle du R.P.C., et également par les recettes fiscales générales. Le taux global de cotisation est de 15.8 p. 100, soit 8.8 p. 100 pour les employeurs et 7 p. 100 pour les employés. Cela, c'est le cas de la Belgique. En France, le pourcentage est de 8 p. 100 pour les employeurs et de 4 p. 100 pour les employés, grosso modo, le total étant de 13 p. 100, et je pourrais ainsi multiplier les exemples. Les modèles sont donc différents, mais il n'en reste pas moins que ces caisses communes alimentent bien plus que les pensions.

Donc votre question: les Canadiens sont-ils disposés à payer davantage pour bénéficier de leur R.P.C., est parfaitement hypothétique. Je vais poursuivre ma mission qui est d'informer les Canadiens—et vous allez d'ailleurs en faire de même au Comité—pour qu'ils soient au fait de ce problème très grave. Au Canada, que ce soit dans le secteur privé comme c'est le cas actuellement ou encore dans le cadre du R.P.C. actuel, les deux parties ont toujours cotisé moitié, moitié. Je ne propose pas de changer cette tradition, car je n'aurais aucune raison de le faire puisqu'elle existe déjà. C'est de cette façon que nous avons toujours procédé au Canada et j'ai toujours supposé, comme nous tous—et dans toutes mes discussions je n'ai jamais entendu personne avancer le point de vue inverse—que nous allions continuer dans ce sens, quel que soit le régime adopté en fin de compte—un R.P.C. étoffé ou combiné avec le secteur privé—il continuerait à être financé également par les employeurs et les employés. Bien sûr, il sera différent de ce qu'il est aujourd'hui, cela ne fait aucun doute. Personne n'aime voir relever les impôts, mais dans une certaine mesure cela y équivaut plus ou moins. Cela se fait par des retenues à la source. Ce que je veux dire par là, c'est qu'il n'est pas simple de demander aux gens s'ils le veulent, car il est évident, j'imagine, qu'ils ne le veulent pas. Toutefois, c'est absolument fondamental, pour autant qu'on veuille que tous les Canadiens soient assurés et bénéficient d'une pension plus élevée qu'actuellement.

M. Dantzer: Je suis assez d'accord avec vous. Vous avez raison, mais il n'empêche qu'il est vraiment très important que ces contribuables sachent exactement ce que ces relèvements des prestations vont leur coûter. Dans le domaine des pensions, rien n'est gratuit.

Mme Bégin: Et c'est de cela que vous allez devoir leur parler.

M. Dantzer: Enormément de gens semblent le croire, mais ce n'est pas le cas et c'est précisément ce que je voulais vous faire dire...

[Text]

Madam Bégin: That is it. Exactly.

The Chairman: Mr. Dantzer, could you hold your next question until I get another round table?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Are we not going to the NDP? I do not want to . . .

The Chairman: Normally, I was going to do two, one, one.

Mr. Miller, are you ready for questioning?

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome the minister to our committee. I guess there is one thing that concerns me a little bit, Madam Minister, and that is the question: Why do we exist? I think all on this committee and others in the community concerned about pensions are willing and quite happy to spend a great deal of time dealing with green paper proposals and proposals that other people may bring toward us. But I think we have to be assured that we are serving a useful purpose, that the deliberations over the next few months are really going to bring about some pension reform.

• 1715

It seems to me that this topic has been around in a very major way over the last five years. There has been a number of reports; the green paper sort of summarizes those reports in many ways. I think you have outlined in your brief introduction today some of the failings of one system and how another system has been able to meet the needs of, anyway, many Canadians.

So I guess the question is: Is the government really as open to suggestions from this committee and from the public as you have indicated today? Are we going into pension reform that can reflect the needs of Canadians from their point of view, not from some preconceived ideas of the government right now? Maybe I will let you answer that and then I will pursue that to some extent.

Madam Bégin: The answer is an obvious yes. We need you; there is no doubt about that. I hope I can say that very clearly and, if I may, I will try to rapidly explain why. You see, it is not five years, it is really three years since there was a kind of public debate around pension reform. Well, the maximum I was able to do when we assessed it, because we assessed it all of us together, was to put across to Canadians that there is a problem. Everybody may be very bored with all these speeches on pension; my staff is, that is for sure, and those who travel with me. But the most we have been able to achieve is to launch the dossier and put the problem across, but there is not the slightest consensus on how much we pay. As you have just said, there is no free lunch. That message has not yet been, I think, really spelled out. It is not that I did not try, but that I have just opened the dossier. That is all I have been able to achieve—and speak of the objectives.

[Translation]

Mme Bégin: Précisément. Vous avez raison.

Le président: Monsieur Dantzer, pourriez-vous attendre le prochain tour pour conclure?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Qu'en est-il du représentant du NPD? Je ne voudrais pas . . .

Le président: J'avais dans l'idée de commencer par deux représentants des conservateurs.

Monsieur Miller, seriez-vous prêt à intervenir?

M. Miller: Merci, monsieur le président. Je tiens à mon tour à souhaiter la bienvenue au ministre. Il y a je crois, madame le ministre, quelque chose qui me laisse un peu songeur: pourquoi sommes-nous ici? Tous les membres du Comité, comme tous les Canadiens d'ailleurs, se préoccupent, j'imagine, du problème des pensions et nous serions parfaitement heureux et tout disposés à consacrer pas mal de temps aux propositions du Livre vert et à toutes les autres propositions qui pourraient nous être soumises. Il n'empêche que nous devons avoir la garantie que notre travail sera utile et que les délibérations des prochains mois pourront effectivement servir à quelque chose et vont déboucher sur l'une ou l'autre réforme des pensions.

Il me semble que depuis cinq ans, c'est un sujet assez à la mode. Les rapports ont proliféré, et le Livre vert en fait en quelque sorte la synthèse. Vous avez, je pense, mis en lumière aujourd'hui, dans votre rapide introduction, certaines carences d'un système et aussi de quelle manière un autre système a effectivement pu répondre aux besoins, mettons, de bon nombre de Canadiens.

Je vous poserai donc la question suivante: Le gouvernement est-il effectivement aussi favorable aux propositions éventuelles du Comité ou de la population que vous sembliez le laisser entendre tout à l'heure? Allons-nous avoir une réforme des pensions qui corresponde aux besoins des Canadiens selon l'optique des Canadiens et qui ne soit pas basée sur l'une ou l'autre idée préconçue qu'aurait déjà formulée le gouvernement? Peut-être pourriez-vous répondre à cette question pour commencer, après quoi je pourrais un peu approfondir le problème.

Mme Bégin: La réponse est évidemment affirmative. Nous avons besoin de vous, cela ne fait aucun doute. J'espère pouvoir vous en persuader sans équivoque et je vais, si vous le voulez bien, essayer de vous expliquer rapidement pourquoi. En fait, ce n'est pas de cinq ans qu'il s'agit, mais plutôt de trois ans depuis le début de ce débat public autour de la question de la réforme des pensions. Lorsque nous avons fait une analyse de la situation, et nous l'avons d'ailleurs faite tous ensemble, le mieux que j'aie pu faire à l'époque était de faire comprendre au plus grand nombre possible de Canadiens qu'il y avait effectivement un problème. Il se peut que tout le monde en ait assez d'entendre discourir à propos des pensions, et je sais que c'est le cas pour mes collaborateurs, pour tous ceux qui m'accompagnent. Mais le mieux que nous ayons pu faire jusqu'à présent a été d'ouvrir le dossier et de parler du problème. Cela dit, le montant total de la facture est loin de faire l'unanimité. Vous l'avez dit vous-même, en matière de

[Texte]

We do not know how many are going to pay more; you have to make recommendations to us. We do not know through what channel; that is far from being decided. What will your recommendation be on how do you do it? For example, let me take a small but very powerful and well organized one segment only of that dossier, the private sector, the pension business. With the pension business, we thought we had a deal two summers ago. Two summers ago, we were sure we had a deal on one reform on existing plans. It is not much compared to the complete problem, but it is key.

The excess earnings approach had been discussed at length behind the scenes by all the business of pension, really, and we really thought we had a deal and could move on that one. But at the end of the summer, the consensus was so fragile that I started receiving letters from major players telling me that they no longer backing it. I think it is because of the tough economic times, we were pushing them too much. We arrived at the worst time, in a way, but that is not a reason to kill the dossier. It is the the opposite; we have to be ready as soon as the economy is stronger.

So I am trying to explain that consensus on all of that has never been done. I cannot do it just by speeches around the country, nor can Judy Erola or Marc Lalonde. We have not been able to do that. It is all left open, and with all the publicity you will get, the committee will do a major job of shaping how you do it. Me, I have put a problem on the table. I have not been able to do much more.

Mr. Miller: Well, you have outlined some of the failings in the private plans. Because of the timing of this and the approaching election at some time in a year and a half, or two, I want to ask if there is . . .

Madam Bégin: We started the day we were re-elected and brought it back, so I . . .

Mr. Miller: But in terms of the work of this committee and pension changes and pension reform, when they see a failure of the OAS and GIS or even the CPP, would there be a willingness on the part of the government to increase those before the findings of this committee? Is there any contemplation that that may be done?

[Traduction]

pension, rien n'est gratuit, et je pense que ce message n'a pas encore été suffisamment bien précisé. Non pas que je n'ai pas essayé, mais je vous l'ai dit, je viens juste d'ouvrir le dossier. C'est tout ce que j'ai pu faire jusqu'à présent. Et n'oubliez pas que je vous parle d'objectifs.

Nous ne savons pas au juste combien vont payer plus: ce sera à vous à nous faire des recommandations. Nous ne savons pas quel dispositif utiliser, car cela aussi, c'est une question qui n'a pas encore été tranchée. Loin de là. Que direz-vous à ce sujet dans vos recommandations? Par exemple, prenons le cas d'un tout petit élément du dossier, élément qui représente néanmoins une importance considérable: c'est le secteur privé des pensions. Il y a deux ans, au cours de l'été, nous pensions être arrivés à un accord avec lui. Nous étions persuadés que nous nous entendions sur un élément de réforme des plans que nous avions à l'époque. Cela n'est rien à comparer aux problèmes d'ensemble, mais c'est un élément fondamental.

La formule des gains supplémentaires avait été discutée en long et en large dans les coulisses par tous les milieux privés des pensions, et nous étions persuadés, comme je vous le disais, que nous en étions arrivés à un accord, nous étions persuadés que nous pouvions aller de l'avant. À la fin de l'été en question, cette unanimité était devenue si ténue que les principaux protagonistes commencèrent à m'écrire, chacun à leur tour, pour me dire qu'ils n'étaient plus d'accord. Ce revirement était, je crois, attribuable à la conjoncture économique assez difficile, et au fait que nous leur avons peut-être trop demandé. C'était probablement l'époque la plus mal choisie, mais ce n'était pas pour autant une raison suffisante pour enterrer le dossier. Au contraire, nous devons être prêt à intervenir dès que l'économie reprendra vigueur.

Je veux en fait vous expliquer par là que nous n'avons jamais fait l'unanimité sur l'ensemble. Il ne me suffit pas de prononcer des discours un peu partout au Canada pour y arriver. Judy Erola et Marc Lalonde n'y réussiraient pas non plus de cette façon. Nous n'avons pas été capables de faire l'unanimité. Pour l'instant, tout est resté en suspens, et avec toute la publicité que vos travaux vont engendrer, vous allez pouvoir effectivement dégrossir le dossier et déterminer la façon de procéder. En ce qui me concerne, j'ai un problème sous les yeux; toutefois, je n'ai guère pu faire mieux.

M. Miller: Vous avez mis le doigt sur certaines carences des régimes privés. Toutefois, au moment où nous sommes et vu que les élections s'annoncent d'ici un an et demi ou deux ans, je voulais savoir si . . .

Mme Bégin: Nous avons commencé le lendemain de notre réélection, nous avons repris le dossier et . . .

M. Miller: Il n'en reste pas moins que, si l'on considère le mandat du Comité et la question des changements à apporter au régime des pensions, puisqu'on a constaté que la S.V. et le S.R.G. et même le R.P.C. n'ont pas réussi, j'aimerais savoir si le gouvernement ne serait pas disposé à relever ces prestations bien avant que le Comité ne dépose ses conclusions. Est-ce que vous y avez pensé?

[Text]

• 1720

Madam Bégin: That I cannot answer myself. You must ask my colleague, Marc Lalonde. I do not want to hide behind him; but he is the Minister of Finance, and it must be asked to him.

I think the thrust of what you are saying is: If there are specific reforms you, the committee, want to see done before the end of your work and if you were to publish a special report, would we act on it? Ask the Minister of Finance, because it is a money commitment you are asking. But there is no plan to act before the end of your work, to my knowledge. Am I clear?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I trust we will take your backing with us when we ask him.

Madam Bégin: If it is good, I will be there; and it will be good, I know that.

Mr. Miller: One of the major questions I detect—and I think particularly after spending yesterday in Toronto at a pension conference from the private sector—is the whole question of pension funds and who has access to those funds. You have outlined basically the problem in the private sector—lack of vesting portability, inflation proofing, etc.—and I get a sense that the private sector is prepared to move in those directions, not because they are particularly anxious to do so because it may be more costly to them, but because they sense in the Canadian public that there is an unwillingness of workers to continue to pay into private plans that are not inflation protected or not vested portable. I do not think there is any goodwill on the private sector's part to magnanimously contribute more or to provide plans that have easier access to employees.

Mr. Dantzer: You did not get that yesterday.

Mr. Miller: What I got yesterday . . . I would like to ask the minister this. I think one of the major questions is this. We had one estimate yesterday that, by the year 2000, we are going to be dealing with \$1 trillion dollars in pension funds.

Madam Bégin: How, public and private?

Mr. Miller: Public and private. The question is: Who will be dealing with that? Will it be the private sector investing in those funds and the public sector? I just maybe would like to ask if your department or the Department of Finance has any estimate of what we are looking at, because that seems to me a major concern of the private sector and why they are willing at this stage to protect their interests.

Madam Bégin: Bob Allen tells me a consultant put that through at the conference you attended yesterday. I never heard that figure. The points of reference I know are these;

[Translation]

Mme Bégin: C'est une question à laquelle je ne saurais répondre et que vous devriez plutôt poser à mon collègue, Marc Lalonde. Je ne veux pas m'abriter derrière lui, mais c'est lui qui est le ministre des Finances et c'est donc à lui qu'il faut poser la question.

En fait, vous voulez dire ceci: si le Comité souhaite que certaines réformes bien précises soient introduites avant la fin de vos délibérations, et si vous décidiez, par exemple, de publier un rapport spécial, y donnerions-nous suite? Posez la question au ministre des Finances parce qu'il s'agit d'une question d'argent. Quoi qu'il en soit, nous ne prévoyons pas d'intervenir avant la fin de vos travaux, du moins à ma connaissance. Est-ce bien clair?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'imagine que, lorsque nous lui poserons la question, vous nous soutiendrez.

Mme Bégin: Si la proposition est valable—et je ne doute pas qu'elle le sera—je serai là.

M. Miller: Une des grandes questions qui se pose selon moi—surtout depuis hier, car j'ai passé la journée à Toronto à l'occasion d'une conférence du secteur privé sur les pensions—c'est le problème de l'argent que recèlent ces régimes de pension et aussi la question de savoir qui peut l'utiliser. Vous avez dans les grandes lignes précisé le problème du secteur privé—la dévolution, la transférabilité, la protection contre l'inflation et ainsi de suite—mais j'ai, moi, le sentiment que le secteur privé serait tout disposé à intervenir dans ce domaine, non pas qu'il ait particulièrement hâte à le faire parce que cela va coûter très cher, mais bien parce qu'il a parfaitement compris que les Canadiens répugnaient à continuer à investir dans des régimes privés sans aucune garantie contre l'inflation, sans aucune possibilité de dévolution ou de transfert. Je ne pense pas que le secteur privé soit bienveillant au point de relever magnanimement sa quote-part, ou d'offrir des régimes plus accessibles aux employés, pas du tout.

M. Dantzer: Vous n'avez pas dû attendre la conférence d'hier pour vous en rendre compte.

M. Miller: Ce que j'ai compris hier . . . Voici ce que je voudrais dire ou plutôt demander au ministre. J'ai entendu dire hier à la conférence, et c'est l'un des éléments fondamentaux de toute cette question, que d'ici l'an 2000, les régimes de pension représenteront un billion de dollars.

Mme Bégin: Les régimes de pension publics et privés combinés?

M. Miller: C'est cela. À ce moment-là, il s'agit de savoir qui va avoir la haute main sur cet argent. Sera-ce le secteur privé qui procédera aux investissements, de même que le secteur public? J'aimerais vous demander si votre ministère ou celui des Finances a fait des calculs à ce sujet, parce que ce me semble être un des grands secteurs d'inquiétude du secteur privé, et la raison précisément pour laquelle il est désormais disposé à intervenir pour protéger ses intérêts.

Mme Bégin: Bob Allen me dit que c'est un expert-conseil qui a signalé le chiffre à la conférence à laquelle vous assistiez hier. Pour ma part, je n'en ai jamais entendu parler. Il n'est

[Texte]

and it is not difficult to handle in listing them. First is the private pension industry today in Canada. It is a \$70 billion dollar industry, roughly. Then there is the CPP. The CPP is a \$22 billion going on \$25 billion dollar business, this time with the provinces; plus the Quebec RRQ is \$8 billion to \$10 billion, and that is it. Then you have the private savings of people. But then, anybody can ascribe any figure to that.

So that is the size of the business today, public and private, and half the Canadians are not covered. By the way, I should go back to only one figure. The \$70 billion of private plans today covers roughly a small half of the Canadian workers, and we want to cover the others and make a few corrections to the existing plans here and there. So it gives a very rough order of magnitude of what we are talking about.

So the question is: Who will best recycle that money for Canadians? Well, it is in a way a theoretical question. That is what I said should be addressed by the committee and discussed with groups, pushing on that issue. Look, in 1966, when there was the big historical compromise struck by Robarts and Lesage, who did the famous compromise that permitted the CPP and RRQ to get off the ground, I think the feds... I was not there, but I think the feds thought they would have the pot of money, and the historical compromise is that the provinces would have the pot of money.

• 1725

That is what is happening. It is on loan to the provinces at the minimal rate, or at a lower interest rate than the market would give us. It was a good compromise because it was at the time of the baby boom and all the provinces needed infrastructures. So where is the money now of the CPP? It is against roads, hospitals, schools and whatnot. It is not lost; it is excellent. So, you have to ask here today: In today's Canada, or tomorrow's Canada, in the near future, what agent will best recycle the money? We have heard often that venture capital is needed in Canada, for example; so if it is a mix of saying to good existing plans, continue to function, and to those who do not have a plan, let us enrol into a new scheme, a public new scheme *à la* CPP, well, I suppose the CPP money will continue to stay with the provinces. Maybe the new fund could be recycled to the private sector economy; maybe it could be risk capital lent to business people in the country. That is what I would call being innovative in deciding who will best recycle the money in the 1980s for Canadians.

The Chairman: Can you hold on that? We are going to be short of time because of the vote. Could I have it then in this order, Miss MacDonald and Mr. Weatherhead?

[Traduction]

pas difficile pourtant d'arriver à une liste des éléments de référence. En premier lieu, à l'heure actuelle, le secteur privé des pensions au Canada représente grosso modo 70 milliards de dollars. En deuxième lieu, il y a le RPC qui représente entre 22 et 25 milliards de dollars, conjointement avec les provinces. Il y a enfin la Régie des rentes du Québec qui totalise de 8 à 10 milliards de dollars, et voilà tout. À cela, il faut ajouter l'épargne privée, mais à ce dernier titre, n'importe qui peut avancer n'importe quel chiffre.

Voilà donc l'envergure du secteur des pensions à l'heure actuelle, dans le domaine public, dans le domaine privé, et sans oublier que la moitié des Canadiens ne sont pas couverts. Incidemment, il y a un chiffre sur lequel je devrais revenir. Le total de 70 milliards de dollars valant pour les régimes privés assure grosso modo une petite moitié des travailleurs du Canada, et nous voulons faire en sorte que l'autre moitié soit également couverte, quitte à apporter quelques rectificatifs ici et là aux régimes existants. Voilà donc qui vous donne un ordre de grandeur très approximatif du secteur dont nous parlons.

La question donc revient à ceci: qui sera le mieux en mesure de recycler cet argent pour les Canadiens? Dans un certain sens, c'est une question théorique. Comme je le disais, ce serait au Comité à en discuter avec les groupes intéressés pour approfondir la question. En 1966 déjà, lorsque Robarts et Lesage en étaient arrivés à ce fameux compromis qui devait déboucher sur le lancement du RPC et de la RRQ, les fédéraux... Je n'étais pas là, mais j'imagine que les fédéraux étaient persuadés que c'était eux qui tiendraient la caisse, alors qu'en fin de compte, le fameux compromis devait la concéder aux provinces.

C'est ce qui se passe. C'est de l'argent prêté aux provinces à bas taux, ou à des taux inférieurs au taux du marché. C'était un bon compromis, car c'était à l'époque de l'explosion démographique et toutes les provinces avaient besoin d'infrastructures. Où est à l'heure actuelle l'argent du R.P.C.? Il a servi à construire des routes, des hôpitaux, des écoles etc. Cet argent n'est pas perdu, il est investi et bien placé. En conséquence, vous devez vous poser aujourd'hui la question suivante: Dans le Canada d'aujourd'hui ou dans le Canada de demain, bientôt, comment pourra-t-on au mieux recycler l'argent? On nous a souvent dit, par exemple, que le Canada avait besoin de capitaux à risques; donc, les régimes en vigueur qui ont donné de bons résultats devraient continuer; quant aux personnes qui ne cotisent pas un régime de retraite, encourageons-les à cotiser à un nouveau régime, un nouveau régime public comme le R.P.C., je pense que les fonds du régime de pension du Canada ne bougeront pas des provinces. Ce nouveau fonds pourrait être recyclé dans le secteur privé, il pourrait être prêté aux milieux d'affaires sous forme de capitaux à risques aussi. Pour moi, c'est faire preuve d'innovation en déterminant qui est le plus à même de recycler les fonds dans les années 80 pour tous les Canadiens.

Le président: Est-ce que vous pouvez attendre un peu? Nous allons être à court de temps à cause du vote à la Chambre. Les

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So that others will have the chance to question, I have only a very few questions to put to the minister; but it concerns, perhaps, a very important aspect. The minister raised the question of time—how fast could pension reform be brought about. Some of us have been addressing that question for some years now, stressing the necessity to get on with this job. Three years ago this month, the government put a throne speech before the House in which it said:

Work must begin immediately to design better methods of providing flexible, portable and secure pensions, both in the private and public sectors. To start this process, my government will soon release a major study on the Canadian pension system.

“Soon” meant two and one-half to three years to release that major study. So we are that much further back behind in getting on with, I would say, the most urgent social problem of the 1980s.

We now have a parliamentary task force at work. The timetable is for the task force to report by the end of this year. That takes us almost four years into the life of this present government by the time the findings of this task force are presented. I want to know what the minister's timetable is from there. How does she see the findings of this task force being handled, so that we know when the people out there, who desperately need pension plans or pension reform, are going to even begin to approach it? I presume that after the recommendations are presented, there will have to be Cabinet study of them. I presume there will have to be discussion at the federal-provincial level since it is a joint jurisdiction. I presume that, after all of this, there will have to be legislation presented and debated. I would really like to know if the minister has any indication in her own mind when this process is going to be completed.

Madam Bégin: It has taken time, but I must say I do not apologize for it. I do not want to sound patronizing but, as soon as the committee will have started receiving the briefs, one after the other, seeing witnesses, I am sure you will see the variety of opinions and the fact that to reconcile them is not done, you know . . . I could not do it, so I do not apologize. It will take a few years; there is no doubt in my mind. It has to. I do not know exactly how many years. The scenario you just outlined is the one I know of. It has to be first a federal Cabinet study, a *prise de position*; then, I suppose, lots of provincial-federal talks because everybody is a key player in that; then with the other players as well, etc., and legislation eventually. So, for me, that is exactly what will happen. I cannot apologize; just wait and see.

[Translation]

premiers intervenants dans l'ordre, M^{lle} MacDonald et M. Weatherhead?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pour que les autres membres du Comité aient l'occasion de poser des questions, je serai brève; je poserai néanmoins une question au ministre sur un aspect très important. Le ministre a soulevé la question du temps: avec quelle rapidité la réforme des pensions interviendra-t-elle? Certains d'entre nous étudient la question depuis des années et insistent sur la nécessité de commencer à faire quelque chose. Il y a trois ans ce mois-ci, le gouvernement dans le discours du Trône à la Chambre disait:

Il faut commencer immédiatement à définir de meilleures méthodes pour donner aux Canadiens tant du secteur privé que du secteur public, une pension à la fois souple, sécuritaire et transférable. À cette fin, mon gouvernement très bientôt publiera une étude importante sur le régime de pensions du Canada.

Par «bientôt» il fallait comprendre deux ans et demi à trois ans avant que ladite étude soit publiée. Ce qui fait que nous sommes deux ans et demi à trois ans en retard, dirais-je, pour trouver une solution au problème social le plus urgent des années 80.

À l'heure actuelle, un groupe d'étude parlementaire a été constitué. D'après son calendrier, il doit remettre son rapport d'ici la fin de l'année. Il aura donc fallu presque quatre ans au gouvernement au pouvoir pour que le groupe d'étude fasse des recommandations. Je voudrais connaître le calendrier du ministre à partir de maintenant. Quel sort sera réservé aux recommandations de ce groupe d'étude, je voudrais le savoir pour que ceux qui ont désespérément besoin d'un régime de pension ou pour que la réforme des pensions puisse commencer. Je pense qu'une fois les recommandations faites, le cabinet les étudiera. Je pense aussi qu'il y aura des discussions entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, car il s'agit d'une juridiction mixte. Après tout cela, je pense qu'un projet de loi sera présenté et débattu. Je voudrais savoir si le ministre a une idée quant à la fin de toutes ces opérations.

Mme Bégin: Il a fallu du temps, mais je ne m'en excuse pas. Ne vous méprenez pas, je ne suis pas condescendante, dès que le Comité aura reçu les mémoires des parties intéressées, lorsque les témoins auront comparu, je suis sûre que vous constaterez qu'il y a une variété d'opinions et vous verrez que les concilier, vous savez . . . Je ne peux pas le faire, en conséquence je ne m'en excuse pas. Cela prendra quelques années sans aucun doute. C'est presque obligatoire. Combien de temps? Je ne saurais exactement le dire. Le scénario dont vous venez de parler est le seul que je connaisse. Il faut premièrement que le cabinet en fasse l'étude, qu'il y ait une prise de position, ensuite, il y aura beaucoup de pourparlers entre le gouvernement fédéral et les provinces, étant donné qu'il s'agit des partenaires les plus importants, il y aura également des entretiens avec d'autres parties et finalement un projet de loi. Donc, en ce qui me concerne, c'est exactement ce qui va se passer. Je ne m'excuse pas, attendez.

[Texte]

• 1730

When I speak often of the necessity of time, the time element in this dossier, it is not what I have been saying. What I have tried to do instead of speaking of it . . . What I was saying is: How fast will the public want to pay more? Will they want a sudden jump in their payroll deduction? How fast will the rate of additional deduction from payroll be accepted, and will business be able to do it? How fast will they want to get new benefits? That is the time element I have been speaking of.

Other than that, there is a major task in front of us. It is such a huge task, but now it is on tracks in a way that nobody can backtrack and forget the pension reform dossier. So that is key as well, but other than that I cannot add more.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Well, I am trying to get the minister to be somewhat more definite, because this was a major undertaking that the government gave to the House of Commons and the people of Canada three years ago, that this would be proceeded with. It was not proceeded with in the way that many of us hoped at that time. It did not become an issue for Parliament until just a few weeks ago.

Madam Bégin: Oh, it could not become an issue for Parliament, in terms of legislation, in this mandate. It is impossible.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So what you are saying, very concisely now, is that this will not come before Parliament in the way of legislation before the next election.

Madam Bégin: How could it? Your committee . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It could have, had we started three years ago.

Madam Bégin: —has a mandate; I think it is for the thirty-first of . . . No, no. I am sorry. There is one element you keep forgetting in your speech, and it is unfair. It is the economic crisis. So we started as soon as we came back. I started on that—it was my first meeting in my department. But we hit at the same time an increased economic crisis. Well, it is not bad that there is a parliamentary committee today. It has kept alive. A lot of work has progressed. The industry has been discussing it tremendously. Lots of work has been done, and you have benefited from that work that was done by others in the sense that people are ready to come to the committee with briefs now; many, many groups. There is not a women's group in the country that does not have a committee on pensions now. All of that had to take place, but we did it. So of course it is slow, but it is the pace of social change that is like that and the economic crisis, I would say.

[Traduction]

Que je parle de l'élément temps dans ce dossier, ce n'est pas ce que je veux dire. Ce que j'ai essayé de faire plutôt que d'en parler . . . ce que je disais c'était: Quand le public sera-t-il disposé à payer davantage? Les gens vont-ils accepter une augmentation soudaine de leurs cotisations sous forme de déductions à la source? Ces déductions supplémentaires à la source seront-elles acceptées rapidement, et le secteur privé sera-t-il en mesure d'emboîter le pas au secteur public? Les gens voudront-ils tout de suite bénéficier des nouveaux avantages? C'est de cet élément de temps dont j'ai parlé.

Mais à part cela, nous avons une tâche importante à laquelle nous devons nous atteler. Cette tâche est énorme, mais l'entreprise est en cours et personne ne peut revenir en arrière pour reléguer le dossier de la réforme des pensions aux oubliettes. C'est un élément aussi important, mais mis à part cela, je ne peux rien dire d'autre.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais que le ministre soit un peu plus précis, parce que, il y a trois ans le gouvernement s'est engagé vis-à-vis de la Chambre des communes et de la population canadienne à lancer l'affaire. L'étude toutefois ne s'est pas déroulée de la façon dont beaucoup d'entre nous l'espérions à l'époque. En fait cette question ne retient l'attention du Parlement que depuis quelques semaines.

Mme Bégin: Mais il n'aurait pas été possible d'introduire un projet de loi à cet effet. C'est impossible.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce que vous dites, très succinctement maintenant, c'est que le Parlement ne sera pas saisi d'un projet de loi sur la réforme des pensions avant les prochaines élections.

Mme Bégin: Comment serait-ce possible? Votre Comité . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Cela aurait été possible si nous avions entrepris l'étude du dossier il y a 3 ans.

Mme Bégin: On a confié à votre Comité un mandat, je pense que c'est pour le 31 . . . oh non, excusez-moi, il y a quelque chose que vous oubliez dans ce que vous dites, et c'est injuste. Il s'agit de la crise économique. Nous avons commencé l'étude du dossier lorsque nous sommes revenus au pouvoir. J'ai commencé dès la première réunion de mon Ministère. Mais à cette époque, la crise économique s'aggravait. C'est une bonne chose que l'on ait constitué un comité parlementaire. Cela veut dire que la question est bien d'actualité. Beaucoup de travaux ont progressé. L'industrie a discuté en long et en large de cette question. On a fait beaucoup, et vous avez bénéficié du travail qu'ont fait les autres, dans le sens où les gens sont disposés à comparaître devant le Comité et à soumettre des mémoires maintenant, il y a beaucoup de groupes qui veulent le faire. Il n'y a pas un groupe de femmes au pays qui à l'heure actuelle n'ait pas un comité pour étudier les régimes de pension. Il a fallu que tout cela s'organise, et nous l'avons fait. Bien entendu cela ne s'est pas fait rapidement, mais les changements sociaux

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Well, I realize the minister must have been speaking to many different groups than I have been speaking to, because those groups, those women's groups, were ready three years ago and a lot of them were ready before that.

Madam Bégin: Oh, that is not true. Not three years ago. There was not a women's group ready on pensions, I am sorry.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I want to tell the minister that indeed they were, and I have been talking to them just as much as the minister has.

Madam Bégin: I should provide you with the list of moneys we paid to women's group in the country, and the dates; a little money to have seminars, get organized, obtain consultants, to help them understand what it was all about, because we never discussed that before in women's groups. I am a founder of a big one, with others, and we know that. It is more recent than that.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Well, just to try finally to get some indication from the minister, since this is three years late starting from a public point of view, when does she anticipate, if she had to look ahead...? Suppose there were no election to come between, how long does she estimate these various processes are going to take before we can get to the point of legislation being presented to the House of Commons?

Madam Bégin: I do not know, I am sorry.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

Madam Minister, in your opening statement you mentioned, more than mentioned, that when the CPP was formed back in 1966, Mr. MacEachen, the then minister, and the government, and others I presume, thought there was, in fact, a large gap that would be filled in ensuing years by the private pension system. You also mentioned that since that time the gap has gone from 42% to 48%, that it is increasing and that there is a gap representing 52% of employed people who have not been covered. In your investigations of that, why has that gap not been filled better than it has over the last 15-odd years?

• 1735

Madam Bégin: I am sorry, but I am not capable of giving you an historical analysis of that. For example, women have suffered a heavy tradition that has played against them. I do not want to accuse unions, but even there maybe it was not part of the bargaining priorities—I do not know—and women are not much unionized in the first place. There is that serious problem. Other than that, I am sorry, I cannot tell you why.

[Translation]

ne se font pas rapidement, il faut s'y résigner et la crise économique n'a pas aidé, d'après moi.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je reconnais que le ministre doit avoir parlé à beaucoup de groupes différents auxquels j'ai moi-même parlé parce que ces groupes de femmes étaient prêts il y a 3 ans pour commencer l'étude du dossier et beaucoup d'entre eux étaient même prêts avant cela.

Mme Bégin: Ce n'est pas vrai. Pas il y a 3 ans, il n'y avait pas un seul groupe de femmes prêt pour discuter des pensions, excusez-moi.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais dire au ministre que bien au contraire ces groupes étaient prêts, et je leur ai parlé aussi souvent que d'ailleurs le ministre l'a fait.

Mme Bégin: Je devrais vous remettre une liste des fonds qui ont été versés aux groupes de femmes au Canada, avec les dates; des fonds en effet ont été versés pour organiser des séminaires, pour recourir aux services d'experts, pour les aider à comprendre principalement toute la question, parce que cette question n'avait jamais été abordée par les groupes de femmes avant. J'en ai fondé un moi-même et un très important avec d'autres femmes, et nous le savons. C'est beaucoup plus récent que cela.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais finalement demander au ministre de nous dire, étant donné que nous venons de prendre 3 ans de retard pour l'étude du dossier, quand pense-t-elle, si elle devait faire des prévisions...? Admettons qu'il y ait une élection avant la fin des travaux, à son avis, combien de temps va-t-il falloir avant que la Chambre des communes ne soit saisie d'un projet de loi?

Mme Bégin: Je ne sais pas, excusez-moi.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Madame le ministre, dans votre déclaration préliminaire, vous avez dit, et même souligné, que lorsque le RPC avait été créé en 1966, M. MacEachen qui était alors ministre, et le gouvernement ainsi que d'autres je crois, pensaient qu'en fait les régimes de retraite privés combleraient un fossé important dans les années suivantes. Vous avez également dit que depuis ce temps ce fossé est passé de 42 à 48 p. 100, c'est-à-dire qu'il s'est élargi et qu'il y a un fossé de 52 p. 100 de travailleurs qui n'ont pas de régime de pension. En étudiant cette question, avez-vous découvert pourquoi ce fossé n'a pas été mieux comblé qu'il ne l'a été au cours des quelques 15 dernières années?

Mme Bégin: Excusez-moi, mais je ne peux pas vous faire une analyse historique de ce qui s'est passé. Par exemple, les femmes ont été victimes d'une tradition qui a joué contre elles. Je ne veux pas accuser les syndicats, mais cette question ne faisait pas partie des priorités dans les négociations collectives—je ne sais pas—et en outre les femmes n'étaient pas très syndiquées. C'est donc un problème grave. Mais à part cela, je

[Texte]

But I know one thing: The Canadians did not put pressure on that; otherwise they would have got it. I do not have a good historical analysis; it is just observed that they did not do it.

Mr. Weatherhead: I would think, Madam Minister, one of the key reasons why we are here today and why we are going to be doing our work over the next few months is because this has not been done. I would think that your officials and others, and the private people themselves, would have a lot of reasons as to why it has not gone higher than 48% coverage of employees. That is why we are here, to see what we can do about that one way or another.

I do not think there is an easy answer, but if Mr. MacEachen and the provincial and federal governments of that time really thought the gap would be substantially lessened over the years . . . and, generally speaking, these were prosperous times, between 1966 and until a year or so ago—were they just wrong in their thinking at that time? It seems to me that would be kind of valuable background. We will be hearing more about this, I guess, from various groups; but from your own officials' and the department's point of view, why has this not happened?

Madam Bégin: I think the question will be better answered by Finance because we suspect it has a lot to do with the economic backbone of Canada being small businesses. Two-thirds, I think, of all workers in Canada are in small businesses. I think it is fair to say that today in Canada the big employers have good pension plans. There are things to fix here and there at times but, roughly speaking, your civil servants, municipal, provincial and federal, are now covered by excellent plans, and so are the big employers. But Canada is about small businesses. I think that is the No. 1 challenge we have to meet. They, of course, lag behind in social benefits; I think it is well known, and their employees are not in a bargaining position to ask for more. You know the ups and downs of private business in even the good, affluent years. It is because of the nature of the economic structure of Canada, I would suggest in this perspective. Of course, your future witnesses will speak of the tax system and eventually of the lack of incentives and all that, and that too should be addressed.

Mr. Weatherhead: So actually, back in 1966 the expectation by the governments, in hindsight, probably was not realistic, that there would be much gap-filling because of the small businesses that are so prevalent in Canada.

Madam Bégin: I cannot speak for that because in 1966 I do not think you could expect the Canadian government and public opinion in general to speak of pensions. If people did not

[Traduction]

ne peux pas vous dire exactement pourquoi. Mais je sais quand même une chose: Les Canadiens n'ont pas exercé de pressions pour que les choses changent, rétrospectivement je ne peux rien dire d'autre, je constate simplement qu'ils n'ont pas exercé de pressions.

M. Weatherhead: Madame le ministre, à mon sens l'une des raisons les plus importantes qui expliquent que nous sommes ici aujourd'hui ainsi que le travail que nous ferons dans les mois à venir c'est simplement parce que rien n'a été fait. Je pense que vos fonctionnaires et collaborateurs ainsi que les représentants du secteur privé pourraient vous donner beaucoup de raisons expliquant pourquoi il n'y a que 48 p. 100 des Canadiens qui contribuent à un régime de pension. C'est pour cela que nous sommes ici, pour essayer de voir ce que nous pouvons faire à ce sujet.

Je ne crois pas qu'il y a une réponse facile, mais si M. MacEachen et les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral à l'époque avaient pensé que ce fossé se comblerait de façon importante au cours des années—et, on peut dire que entre 1966 jusqu'à il y a un an nous connaissions une phase de haute conjoncture—je dois dire qu'ils se sont royalement trompés. C'est une leçon importante que nous pouvons tirer. Les différents groupes qui comparaitront devant le Comité nous en reparleront; mais je voudrais savoir pourquoi le fossé ne s'est pas comblé, quel est le point de vue du Ministère et qu'en pensent vos propres fonctionnaires?

Mme Bégin: C'est le Ministère des Finances qui serait le mieux à même de répondre parce qu'il y a beaucoup de considération économique qui entrent en ligne de compte étant donné que le Canada est un pays de petites entreprises. Je crois que, en effet deux tiers des travailleurs au Canada travaillent pour des petites entreprises. À mon sens, il faut en toute justice reconnaître qu'à l'heure actuelle au Canada, les gros employeurs ont de bons régimes de pension. Bien entendu parfois il faut effectuer des rajustements, mais règle générale, les fonctionnaires, que ce soient les fonctionnaires municipaux, provinciaux ou fédéraux ont d'excellents régimes de pension, comme d'ailleurs les grands employeurs. Mais le Canada reste essentiellement un pays de petites entreprises. Et c'est le défi le plus important que nous devons relever. Bien entendu, ces petites entreprises n'offrent pas les mêmes avantages sociaux, on le sait bien, et leurs employés n'ont pas suffisamment de pouvoir dans les négociations pour en demander plus. Vous connaissez les hauts et les bas du secteur privé même pendant les années fastes. Cela est dû à la nature de la structure économique du Canada. Bien entendu, les témoins qui se présenteront devant vous vont vous parler du régime fiscal et aussi du manque de stimulants entre autres choses, et c'est aussi une question qu'il faudra aborder.

M. Weatherhead: Donc, rétrospectivement, ce à quoi s'attendaient les gouvernements en 1966 n'était probablement pas réaliste, à savoir que le fossé serait comblé, étant donné que comme vous l'avez dit, le Canada est surtout un pays de petites entreprises.

Mme Bégin: Je ne saurais le dire, parce qu'en 1966 je ne pense pas que l'on aurait pu s'attendre à ce que le gouvernement canadien et les Canadiens en général se soient intéressés

[Text]

address that, people did not have the perception of the need to address it. The CPP was a great discovery and there was a move from 42% coverage to 48% coverage, so something did take place. Other than that, I do not think in these years there were major analyses of that problem. It was not on the agenda.

• 1740

I think all of you can check that all these studies—the Rowell commission of Ontario—were very well done, with lots of work. All the studies—the Lazar report, etc.—took place kind of suddenly in the last five years because of the perception of the aging population. I am sure it is for that. Now we are stuck with the problem, which has existed since a long time, by the way. But you do not move on social change until the public is seized with it, and now there is the feeling that we must do something.

Mr. Weatherhead: During the same period of time since 1966, what has been the experience in the United States with respect to the expansion of private pension plans?

Madam Bégin: Can I ask Mr. Bob Allen to answer that?

Mr. R.J. Allen (Director General, Planning, Evaluation and Liaison, Income Security Program, Department of National Health and Welfare): It is still about the same. They are in about the same position now.

Mr. Weatherhead: Do they have half their people still uncovered, then?

Mr. Allen: Approximately half the workers in the United States will not have and do not have access to private pension plans.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): I take it from your earlier comments that you have expressed it as a personal opinion, at least, that you would prefer a mixed approach, public and private, in the provision of better pensions for Canadians.

Madam Bégin: No, I did not say that.

Mr. Reid (St. Catharines): I gathered that, in the discussion of public and private, you said it could be one or the other or a combination of each.

Madam Bégin: No, I did not express a personal viewpoint favouring that, because I am not in a position to do that. I suggested the committee might want to investigate that, and I challenge you for innovation.

Mr. Reid (St. Catharines): Then I would wonder if she would challenge the next, because I think she did express a personal opinion on the next approach. She did express, as a

[Translation]

aux pensions. Si les gens ne se sont pas intéressés à cette question, c'est qu'ils n'en jugeaient pas l'utilité. Le RPC fut une grande découverte et une fois en place, le nombre de personnes couvertes est passé de 42 à 48 p. 100, il faut donc reconnaître que quelque chose s'est passé. Mis à part cela, je ne crois pas que pendant ces années, on se soit préoccupé sérieusement de ce problème. Ce n'était pas une priorité.

Je pense que toutes les études qui ont été faites, et vous pourrez vérifier, la Commission Rowell en Ontario, ont été très bien faites et ont exigé beaucoup de travail. Toutes ces études, le rapport Lazar entre autres, ont été faites soudainement au cours des cinq dernières années lorsqu'on s'est rendu compte du vieillissement de la population. J'en suis certain. Il nous faut vivre maintenant avec le problème, problème qui ne s'est pas posé du jour au lendemain, soit dit en passant. Mais ce n'est que lorsque le public se rend compte que les choses doivent changer que l'on fait certains changements sociaux, et c'est précisément ce qui se passe à l'heure actuelle, les gens croient qu'il faut faire quelque chose.

M. Weatherhead: Depuis 1966, c'est-à-dire pendant la même période de temps, quelle a été aux États-Unis l'évolution des régimes de pension privés?

Mme Bégin: Je vais demander à Bob Allen de vous répondre.

M. R.J. Allen (directeur général, planification, évaluation et liaison, Programme de la sécurité du revenu, ministère de la Santé nationale et du Bien-être social): Les choses n'ont pas beaucoup changé. Ils sont encore approximativement dans la même position maintenant.

M. Weatherhead: Est-ce qu'il y a encore approximativement la moitié des Américains qui ne sont pas couverts?

M. Allen: Approximativement la moitié des travailleurs aux États-Unis n'ont pas et ne cotisent pas à un régime de pension privé.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): D'après ce que vous avez dit avant, je pense que vous faisiez part d'une opinion personnelle lorsque vous avez dit que vous préféreriez une option mixte publique et privée pour que les Canadiens bénéficient de meilleurs régimes de pension.

Mme Bégin: Non, je n'ai pas dit cela.

M. Reid (St. Catharines): En discutant d'une telle possibilité, vous avez dit que cela pourrait être l'une ou l'autre ou une combinaison des deux.

Mme Bégin: Non, je n'exprimais pas un point de vue personnel, parce que je ne peux pas le faire. J'ai dit au Comité que nous pourrions étudier cette possibilité, et je vous demandais de me donner de nouvelles idées.

M. Reid (St. Catharines): Je continue de penser que le ministre exprimait une opinion personnelle. En disant que les Canadiens n'étaient pas disposés à cotiser davantage, qu'ils

[Texte]

personal opinion, that Canadians would not be prepared to pay an additional sum of money in contributions, that they had reached about the limit of their contribution for plans; and as a result . . .

Madam Bégin: I am sorry, can I have one thing clarified? It is so serious. I do not understand why you keep attributing to me personal opinions. What is my role here today?

Mr. Reid (St. Catharines): Madam Minister, I took it that you made this expression that there would be or should be a universal approach; and leading up to that recommendation that there be a universal approach, I gathered from your comments, going right back to the inception of the Canada Pension Plan and the amount of contributions, that Canadians would not contribute voluntarily any more than that.

Madam Bégin: No, that is absolutely not what I said.

Mr. Reid (St. Catharines): Then, may I ask, Madam Minister . . .

Madam Bégin: Can I explain? I do not know how to make sure you understand my point. First, you will read my text. It is a very serious misunderstanding.

I have said, in answer to your colleague's question on whether or not people want to pay more, that I suppose they will not like it, which is what you have answered and everybody around the table. I do not even know why I got the question, to tell you the truth, because it is pretty obvious. I spoke of a mandatory approach because of the teachings of the past, as minister co-sponsoring this dossier and speaking for the consumers.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Recognize, if you would, Madam Minister, that you did not distribute your submissions before we met today . . .

Madam Bégin: No. We never do that, of course.

Mr. Reid (St. Catharines): —so we did not have a chance to determine just exactly what you did say. But you did say—because I made a note—that you recommended a universal approach . . .

Madam Bégin: Universality is part of the green paper. The whole government recommends that.

Mr. Reid (St. Catharines): Then what do you mean, Madam Minister, by universality as an approach to better pensions? Are you suggesting that it be the role of this task force to determine how we provide that universality?

Madam Bégin: That is it.

Mr. Reid (St. Catharines): So is it a priority concern or principle of yours that there be universality?

Madam Bégin: Yes, it is exactly . . .

[Traduction]

avaient atteint le plafond dans les cotisations qu'ils pouvaient verser aux différents régimes de pension, elle exprimait une opinion personnelle; et en conséquence . . .

Mme Bégin: Permettez-moi de préciser quelque chose. C'est une question très sérieuse. Je ne comprends pas pourquoi vous dites que j'exprime une opinion personnelle. Qu'est-ce que je fais ici aujourd'hui?

M. Reid (St. Catharines): Madame le ministre, j'ai pensé que vous disiez qu'il faudrait ou que nous devrions opter pour un régime universel et d'après ce que vous avez dit, lorsque vous avez parlé de la mise en place du R.P.C. et du montant des cotisations, j'ai cru comprendre que vous disiez que les Canadiens n'étaient pas disposés à cotiser volontairement plus qu'ils cotisent à l'heure actuelle.

Mme Bégin: Ce n'est pas du tout ce que j'ai dit.

M. Reid (St. Catharines): Permettez-moi alors de vous demander, madame le ministre . . .

Mme Bégin: Puis-je donner un mot d'explication? Je ne sais pas comment vous faire comprendre ce que je veux dire. Premièrement, lisez ma déclaration préliminaire. C'est un très grave malentendu.

J'ai dit en réponse à une question posée par l'un de vos collègues qui voulait savoir si les Canadiens étaient disposés à cotiser davantage, que probablement ils n'aimeraient pas cela, c'est ce que vous avez répondu ainsi que les autres députés. Je ne sais même pas pourquoi on m'a posé cette question pour vous dire la vérité, parce que la réponse est tout à fait évidente. J'ai envisagé une solution obligatoire étant donné ce qui s'est passé avant, en tant que ministre coresponsable du dossier et parlant au nom des consommateurs.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Madame le ministre, reconnaissez que vous n'avez pas remis aux membres du Comité votre mémoire avant la séance d'aujourd'hui . . .

Mme Bégin: Bien entendu nous ne le faisons jamais.

M. Reid (St. Catharines): . . . Nous n'avons donc pas eu l'occasion de voir exactement ce que vous y disiez. Mais vous avez effectivement dit, parce que j'ai pris des notes, que vous recommandiez un régime universel . . .

Mme Bégin: Dans le livre vert il n'est question que de l'universalité. C'est la solution recommandée par tout le gouvernement.

M. Reid (St. Catharines): Que voulez-vous dire alors, madame le ministre, en disant que l'universalité est la meilleure façon de procéder pour garantir aux Canadiens de meilleures pensions? Le groupe d'étude devrait-il déterminer comment nous pouvons assurer un caractère universel aux régimes de pension?

Mme Bégin: C'est exact.

M. Reid (St. Catharines): L'universalité est donc pour vous une question prioritaire?

Mme Bégin: Oui, tout à fait.

[Text]

Mr. Reid (St. Catharines): If it is, then I want to know what you mean by universality.

Madam Bégin: Maybe I said that part of my presentation in French. I apologize. I will repeat it in English.

By universal coverage, I mean all workers. When I say "all", it may not be the workers just starting a new job for the first months—I do not go into that level of detail—but roughly speaking, as a principle, that all Canadian workers, if possible, including part-time workers who are so often women, be covered with a good, so-called private pension plan. That does not exist today. Today a small half of Canadian workers have one, and usually the part-timers do not have any. That is what I mean.

• 1745

Mr. Reid (St. Catharines): Then, Madam Minister, if I might go on, following that—and I am just recalling the course of your presentation—you talk in terms of the acceptability, or the approval, of certain plans. Some plans might be approved as being acceptable. Is that not right?

Madam Bégin: I just want to understand your question; what is your question?

Mr. Reid (St. Catharines): In recognizing the principle of universality, I understood you to say that you would consider and perhaps approve certain existing plans.

Madam Bégin: Forget universality—I have stated that as my key objective, because I want everybody to get a pension. Totally separate from that, quite later in my presentation, I suggested that the committee wants, maybe, a combination of the best of what exists in the private sector and a rapid way of equipping the other workers with a pension. I take this as a working group, as a team, as little partisan as possible, in which we can really progress in terms of a solution to a complex challenge, so do not conclude that I am against the private sector, or God knows what, and that I want to certify everybody.

I said that in the case of a combination of both, a possibility is what I saw in Great Britain, which was administered by a very small staff if I recall, very small, where they certify existing private pension plans as being good or not good. Good means that they have enough of the objectives of the government—and that is it—so you would know where to go. With those who are certified, those employees are okay; they do not have to buy any other government plan or public plan.

What do you do with all those who do not have a private plan? I suggested that you may investigate the possibility of

[Translation]

M. Reid (St. Catharines): Dans ce cas, je voudrais que vous nous disiez ce que vous voulez dire par universalité.

Mme Bégin: J'ai peut-être lu cette partie de mon mémoire en français, je m'en excuse, je vais vous la répéter dans l'autre langue.

Par protection universelle, j'entends une protection garantie à tous les travailleurs. Quand je dis «tous» ce n'est peut-être pas ceux qui viennent de se trouver du travail depuis quelques mois, je n'entre pas dans les détails, mais en règle générale, en principe, j'inclus tous les travailleurs canadiens, si possible en incluant également les travailleurs à temps partiel qui sont si souvent des femmes, et pour toutes ces personnes je voudrais qu'elles bénéficient de ce que l'on appelle un bon régime de pension privé. Ce qui n'existe pas aujourd'hui. Aujourd'hui, une très petite moitié des travailleurs canadiens en ont, et habituellement les travailleurs à temps partiel n'en ont pas. Voilà ce que je veux dire.

M. Reid (St. Catharines): Enfin, madame le ministre, si vous me permettez de donner suite à cela . . . Et je ne fais que suivre le fil de ce que vous nous avez présenté . . . Vous parlez d'acceptabilité ou d'approbation de certains plans. Certains plans pourraient être approuvés parce qu'ils seraient acceptables. C'est bien cela?

Mme Bégin: Je veux tout simplement comprendre Votre question: quelle est votre question, déjà?

M. Reid (St. Catharines): En reconnaissant le principe de l'universalité, j'ai compris que vous disiez que vous étudieriez et que vous approuveriez peut-être même certains plans actuels.

Mme Bégin: Oublier l'universalité . . . J'ai déclaré que c'était là la clé de voute de l'affaire parce que je veux que tous puissent jouir d'une pension. Tout à fait à part de cette question, plus loin dans ce que j'ai présenté, j'ai dit que le Comité voudrait peut-être prendre ce qu'il existe de mieux dans le secteur privé et ajouter à cela une façon rapide d'accorder à tous les autres travailleurs un plan de pension. Je crois que vous êtes un groupe de travail, une équipe qui fait preuve d'aussi peu d'esprit de partisanerie que possible, et qui veut vraiment faire des progrès pour trouver une solution à un problème complexe. Alors, n'en venez pas à la conclusion que je m'oppose au secteur privé, ou Dieu sait quoi et que je voudrais que tous soient certifiés.

J'ai dit que dans le cas où on pourrait combiner les deux, il y aurait le système que j'ai vu en Grande-Bretagne administré par un personnel très peu nombreux, si ma mémoire est bonne, où les plans de pension privés sont jugés bons ou non. Si le plan est jugé bon, cela signifie qu'il rencontre suffisamment les objectifs avancés par le gouvernement, et ce jugement s'en tient là, ce qui veut dire que vous sauriez où vous adresser. Donc, ces plans qui sont certifiés sont bons pour les employés, ils n'ont pas besoin d'acheter aucun autre plan gouvernemental ou public.

Et que faites-vous de tous ceux qui ne souscrivent pas à un régime privé? Vous pourriez peut-être alors étudier la

[Texte]

equipping them through a public plan, through a new one or through extending what exists now.

The Chairman: Mr. Reid, before you go on, one of your members wants to have a point of clarification. Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could I just ask the minister this? With regard to her definition of universality, she mentioned access to all workers, including part-time workers if possible. Could I ask her if that would include those who work in the home?

Madam Bégin: It was I who made the proposal, but I have not made the proposal calling them workers, I call them homemakers. It is another set of ideas that has been proposed and they are to be found in the green paper, the special paper, on women and pensions. My colleague, Judy Erola, has been invited to this committee as a witness, and Judy and I talked about who would say what, in order not to repeat ourselves, with Marc Lalonde having to cover another aspect. Judy will speak specifically to that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Talking about the question of universality and Canadians' having access to pension plans in the same way: So that you do not segregate certain groups of pension plans, does your interpretation of universality entitle those, whether they work in the home or outside the home, to the same kind of access to pension plans?

Madam Bégin: I do not think so. I do not think so because the circumstances are totally different, so the way we approached it—and I made the point—was pragmatic; it was not an ideological way we adopted. We spoke, and speak, of workers in the conventional sense of paid workers—that is my interpretation today—and we speak of women at home, who are in unpaid employment, as homemakers or women at home, which is the conventional sense everybody gives to it, and we address that problem differently because they do not have a salary out of which you can make a deduction. We address the problem totally differently and separately. When I speak of universal coverage, because I was questioned on that, I mean universal coverage of paid workers, including part-timers if possible. Separate from that—I was not questioned on that today—how do you equip homemakers with a pension? There are many different ways that will be discussed. One is presented here and that will be most specifically developed by Judy Erola; and of course, all of us can come back as often as you wish. That is the way I approached it.

[Traduction]

possibilité de les doter d'un régime ou d'un plan public, grâce à quelque chose de nouveau, ou tout simplement en donnant plus d'étendue à ce qui existe déjà.

Le président: Monsieur Reid, avant de vous céder la parole, un de vos membres voudrait un éclaircissement.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je pourrais poser une simple question au ministre? Pour ce qui est de sa définition de l'universalité, elle a mentionné l'accessibilité à tous les travailleurs, y compris aux travailleurs à temps partiel, si possible. Pourrais-je lui demander si elle comprend dans ce groupe ces femmes qui travaillent à la maison?

Mme Bégin: C'est moi qui ai fait la proposition, mais je n'ai pas fait la proposition en disant que ce sont des travailleuses, mais plutôt en disant qu'il s'agissait de ménagères. Il y a d'autres idées qui ont été proposées et on les trouvera au Livre vert, le livre spécial sur les femmes et les pensions. Ma collègue, Judy Erola, s'est vue invitée à témoigner devant votre Comité, et Judy et moi, nous sommes entendues sur qui devait dire quoi afin de ne pas nous répéter l'une l'autre, et Marc Lalonde vous parlera d'un autre aspect de la question. Judy vous parlera précisément de cela.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pour ce qui est de la question de l'universalité et d'une accessibilité égale pour tous les Canadiens au régime de pension: afin qu'il n'y ait pas de ségrégation vis-à-vis certains groupes de régimes de pension, votre façon d'interpréter ce qu'est l'universalité donne-t-elle le même droit à ces personnes, qu'elles travaillent au foyer ou à l'extérieur, pour ce qui est de l'accès aux régimes de pension?

Mme Bégin: Je ne le crois pas. Je ne le crois pas parce que les circonstances sont tout à fait différentes et la façon dont nous avons abordé cette question, et je l'ai déjà précisé, a été des plus pragmatique: nous n'avons pas adopté une idéologie quelconque. Nous avons parlé et nous parlons toujours de travailleurs dans le sens conventionnel du terme, c'est-à-dire des gens qui sont payés pour faire un certain ouvrage, et c'est toujours mon interprétation aujourd'hui, et nous parlons ensuite de ménagères qui sont des travailleuses qui ne gagnent pas de salaire, et c'est là le sens conventionnel que tous comprennent et nous attaquons ce problème différemment parce qu'elles n'ont pas de salaire duquel on puisse déduire des cotisations. Donc, nous traitons ce cas comme étant un cas tout à fait différent et tout à fait à part des autres. Lorsque je vous parle de participation universelle, parce qu'on m'a posé des questions à ce propos, je veux dire la participation universelle pour tous les travailleurs salariés, y compris les travailleurs à temps partiel, si c'est possible. À part cela, et on ne m'a pas posé de questions à ce propos aujourd'hui, comment fait-on pour doter les ménagères d'une pension? Il y a bien des façons de résoudre le problème. Nous en présentons une ici et les détails seront plus précisément expliqués par Judy Erola; évidemment, nous pouvons tous revenir ici pour que vous puissiez nous poser des questions aussi souvent que vous le voudrez. C'est ainsi que j'ai vu la chose.

[Text]

[Translation]

• 1750

The Chairman: Mr. Reid, it has to be very short because we are called to a vote.

Mr. Reid (St. Catharines): I agree, Mr. Chairman, but you are on my 10 minutes.

Madam Minister, with respect to your principle of universality. What I was concerned with was the degree of flexibility that might be allowed in plans, private or public, and what your approach would be to individuals who had entered into contract purchase plans of their own... whether they were subject to any scrutiny by your department or the pension department. It is rather important, Madam Minister. Are you going to penalize persons who do provide for their own future, out of their own pocketbook, as they go through this life? And then the other aspect is: You have already, as I understand it, rejected the Canada Pension Plan advisory committee recommendation with respect to homemakers.

Madam Bégin: No, no. I have not. I am sorry.

Mr. Reid (St. Catharines): Some press quotes indicate...

Madam Bégin: I have not even tabled it yet.

Mr. Reid (St. Catharines): Some press quotes indicate a negative reaction to that recommendation. As we approach our task, have you any firm position as to what and how we should accommodate the worker in the home?

Madam Bégin: No, I do not have any firm position. I wish it were that easy. No, and Judy Erola will address that viewpoint in detail.

On the first part of your question, I must say I did not quite understand, the people's—what is it you refer—the private savings of people. You referred to what they have in their bank account or...

Mr. Reid (St. Catharines): Certainly, as a money purchase plan, I, as an individual, might purchase an annuity to protect my future, retirement, whatever. Are we going to piggyback plans as we did the Medicare plan, imposing the Medicare over the health plans that were in existence?

Madam Bégin: Okay. I think I am getting... What I am trying to say is that I do not have an ideological view at all, provided Canadians have a pension—a good pension. That is my only objective for all workers. So in the proposal—and surely you will want to discuss that with Marc Lalonde—there is the idea of RPAs which are different, RRSPs really, where both the employer and employee could contribute in your own name—locked in, in order that you have that at the end of your active life. That you may wish to investigate more with Marc Lalonde.

Le président: Monsieur Reid, ce sera très bref parce qu'on nous appelle pour voter.

M. Reid (St. Catharines): D'accord, monsieur le président, mais il s'agit toujours de mes 10 minutes.

Madame le ministre, je voudrais vous parler de votre principe de l'universalité. Ce qui me préoccupe c'est la souplesse que pourraient avoir ces plans, privés ou publics, et ce que vous feriez dans le cas d'une personne qui aurait signé un contrat pour acheter un plan personnel... À savoir si ces personnes seraient l'objet d'un contrôle par votre ministère ou par ceux qui s'occuperaient alors des pensions. C'est plutôt important, madame le ministre. Allez-vous pénaliser des gens qui amassent un pécule pour leur avenir, en allant puiser dans leurs goussets pendant leur séjour sur cette terre? Il y a aussi l'autre aspect: Si j'ai bien compris, vous avez déjà rejeté la recommandation émanant du comité consultatif sur le régime des pensions du Canada pour ce qui a trait aux ménagères.

Mme Bégin: Non, non. Ce n'est pas le cas. Désolée.

M. Reid (St. Catharines): D'après certains rapports qui circulent dans la presse...

Mme Bégin: Je n'ai même pas déposé ce rapport encore.

M. Reid (St. Catharines): D'après la presse, il y a des réactions négatives vis-à-vis cette recommandation. Puisque nous nous attaquerons bientôt à notre tâche, pouvez-vous nous dire, avec certitude, ce que l'on pourrait faire et comment l'on pourrait faire pour tenir compte de la ménagère?

Mme Bégin: Non, je ne me suis pas encore fait d'idée ferme à ce propos. J'aimerais seulement que ce fut si facile, mais ce n'est pas le cas et Judy Erola vous en parlera en détail.

Pour ce qui est de la première partie de votre question, je dois dire que je ne vous ai pas tout à fait compris lorsque vous m'avez parlé des économies que font les gens par eux-mêmes. Voulez-vous dire les économies que ces gens ont dans leur compte d'épargne ou...

M. Reid (St. Catharines): À titre individuel, je peux moi-même acheter une rente pour assurer ma retraite ou mon avenir. Allons-nous tout simplement rajouter ces plans comme nous l'avons fait pour le plan d'assurance hospitalisation rajoutant tout simplement le régime public au régime privé qui existait déjà?

Mme Bégin: Bon. Je crois que je... Ce que j'essaie de vous faire comprendre c'est que nous n'avons pas d'idéologie ferme à ce propos et ce qui nous intéresse c'est seulement que les Canadiens puissent jouir d'une bonne pension de retraite. C'est le seul objectif que je vise pour tous les travailleurs. Donc, dans la proposition, et vous voudrez certainement en parler à Marc Lalonde, il y a l'idée des comptes de pension enregistrés qui sont différents, il s'agit en réalité de REER, où l'employeur et l'employé pourraient verser une contribution en votre propre nom... Il y aurait alors blocage des cotisations de façon à ce que vous puissiez en jouir à la fin de votre vie active. Donc, vous voudrez peut-être débattre de cette question plus à fond avec Marc Lalonde.

[Texte]

Of course, the idea is to ensure, so if there —there is only a hypothesis here—were to be a certain sector of jobs—for example, where it becomes quite clear that people buy RPAs—well, that can become the official thing. You have RPAs.

I am unable to answer that for you today. You will have to decide that. There is no ideology in what I said. you have x number of existing private plans. You may have in the future x number of RPAs—easily identifiable as a field of human activity—and on top you may have the others, the kinds of leftovers, a new public plan. That has to be investigated, explored by this committee.

Of course, Marc Lalonde can speak better on that subject, because he is the minister of RPAs.

The Chairman: All right. I would like to ask one question as chairman of the committee, directed either to the minister or to her staff. It seems to me that one area that we did not cover today was the replacement value, that whole area, and I just wonder offhand, Mr. Allan, if the Department of Health and Welfare have done any studies on replacement value.

Madam Bégin: Replace, could you . . .

The Chairman: For instance, one of the areas you have mentioned in your brief here this morning is coverage . . .

Madam Bégin: The size of the ideal retirement income you want to see covered by a new plan XYZ? It is discussed in the green paper, is it not? What is the figure—25%? Is there a figure attributed? No, they do not attribute a figure. The image is that; that is the only one I have ever heard of.

• 1755

The ideal retirement income is equivalent to the average industrial wage of Canadians. How do you get to there? Fifteen per cent of that, roughly—it is not exactly 15%—will be your basic OAS; and on top of that is your CPP, another 25%. That is 40% assured. Something is your private savings, x%; and something is missing, and it is your private pension. I may be forgetting *des petites affaires, mais en gros, c'est ça*. So is the missing part 25%, 30%? I do not know for sure, but it is in that order of magnitude, I would venture. That could be ascertained a little better with other witnesses.

The Chairman: Thank you.

The committee is adjourned until Tuesday morning at 9.30 a.m., when the Canadian Organization of Small Business will be here as our witness.

[Traduction]

Évidemment, il s'agit d'assurer, ce qui signifie que s'il y a, il ne s'agit que d'une hypothèse, en l'occurrence, s'il y avait un certain secteur d'emploi . . . Par exemple, où il devient très clair que les gens achètent des C.P.E. . . Enfin, ce pourrait devenir quelque chose d'officiel. Il y aurait des C.P.E.

Je ne puis répondre à cette question aujourd'hui. Vous devrez en décider. Je n'avance pas d'idéologie ici. Vous avez x nombre de plans privés qui existent déjà. Peut-être qu'à l'avenir, vous aurez des C.P.E., facilement identifiables comme secteur de l'activité humaine, et par-dessus, vous pourriez avoir les autres, les laissés-pour-compte, en quelque sorte, un nouveau plan public. Cette question doit être étudiée par votre Comité.

Évidemment, Marc Lalonde pourra mieux vous expliquer la chose car c'est le ministre responsable des C.P.E.

Le président: Parfait. J'aimerais moi-même poser une question en ma qualité de président du Comité et cette question, je la poserais soit au ministre, soit à son personnel. Il me semble qu'un des domaines que nous n'avons pas abordé aujourd'hui est celui de la valeur de remplacement, et je me demandais, en passant, monsieur Allan, si le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social aurait fait quelques études sur le sujet de la valeur de remplacement.

Mme Bégin: Remplacement, pourriez-vous . . .

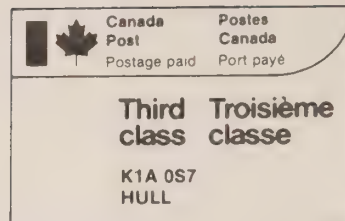
Le président: Par exemple, un des domaines dont vous avez parlé dans votre mémoire ce matin est celui de la participation . . .

Mme Bégin: Le montant idéal du revenu de retraite que vous voudriez pouvoir obtenir grâce à un nouveau plan XYZ? On en parle dans le Livre vert, n'est-ce pas? Quel est le chiffre . . . 25 p. 100? Y accole-t-on un chiffre? Non, on n'y accole pas de chiffre. Voilà l'image; c'est tout ce que j'en ai entendu.

Le revenu de retraite idéal est équivalent au salaire industriel moyen des Canadiens. Comment fait-on pour y arriver? Quinze pourcent de cela, approximativement . . . Ce n'est pas exactement 15 p. 100 . . . viendra de la sécurité de la vieillesse, le régime de base. À cela, vous rajoutez le RPC, un autre 25 p. 100. Voilà 40 p. 100 d'assuré. Il y en a une part qui vient de vos économies personnelles, x p. 100; il manque un petit quelque chose et c'est votre régime de pension individuel. J'oublie peut-être *a few small things, but generally speaking, that is it*. Alors, est-ce que la part qui manque est de 25 p. 100, 30 p. 100? Je ne le sais pas, avec certitude, mais je crois bien qu'il s'agit de cet ordre de grandeur. Cela pourrait se vérifier grâce à d'autres témoins.

Le président: Merci.

La séance est levée jusqu'à mardi matin, 9h30; nous aurons alors comme témoins le Conseil national des petites entreprises.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnement et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7*

WITNESS—TÉMOIN

From the Department of National Health and Welfare:

R.J. Allen, Director General, Planning, Evaluation and
Liaison, Income Security Programs.

Du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social:

R.J. Allen, directeur général, Planification, évaluation et
liaison, Programmes de la sécurité de revenu.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Tuesday, April 26, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 2

Le mardi 26 avril 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Pension Reform

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Suzanne Beauchamp-Niquet
Hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, APRIL 26, 1983
(12)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:40 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, MacLellan, Miller, and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: A.R. Dobell, Study Director, F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant; P.C. Dobell, Adviser.

Witnesses: From the Canadian Organization of Small Business: G.E. Hale, Director of Policy and Government Relations; W.J. Carson, Director of Public Affairs; S. Maclagen, Pension Consultant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Chairman presented the Second Report of the Sub-committee on Agenda and Procedure which is as follows:

SECOND REPORT

Your Sub-committee on Agenda and Procedure met on Thursday, April 21, 1983 and agreed to recommend:

1. that the Committee ratify the Memorandum to the Commissioners of Internal Economy regarding the contract with the Parliamentary Centre for the period up to December 31, 1983, according to the terms approved by the Sub-committee on Agenda and Procedure;
2. that the Committee authorize the Chairman to sign a contract with the Parliamentary Centre, in accordance with the principles outlined in the memorandum, whose specific terms will have been reviewed and approved by the Sub-committee on Agenda and Procedure.

On motion of Mr. Desmarais it was agreed,—That the Second Report of the Sub-committee on Agenda and Procedure be adopted.

On motion of Mr. MacLellan, it was agreed,—That the resource persons invited to Mont-Gabriel May 2-4 be reimbursed in accordance with House of Commons policy for all travel and living expenses incurred by them at the retreat itself and at preparatory meetings which the Chairman may convene prior to the retreat.

Mr. Hale made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 26 AVRIL 1983
(12)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h40 sous la présidence de M. Douglas Frith, président.

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, MacLellan, Miller et Reid (*St. Catharines*).

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude, F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; K. Stotsky, Service de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial; P.C. Dobell, conseiller.

Témoins: De l'Association canadienne des petites entreprises: G.E. Hale, directeur des Politiques et relations avec les gouvernements; W.J. Carson, directeur des Affaires publiques; S. Maclagen, conseiller en matière de pension.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Le président présente le Deuxième Rapport du Sous-comité du programme et de la procédure suivant:

DEUXIÈME RAPPORT

Votre Sous-comité du programme et de la procédure s'est réuni le jeudi 21 avril 1983 et a convenu de faire les recommandations suivantes:

1. Que le Comité approuve la note aux commissaires de l'économie interne concernant le contrat avec le Centre parlementaire pour la période allant jusqu'au 31 décembre 1983 conformément aux conditions approuvées par le Sous-comité du programme et de la procédure.
2. Que le Comité autorise le président à signer un contrat avec le Centre parlementaire conformément aux principes dont il est fait mention dans la note et dont les conditions précises auront été étudiées et approuvées par le Sous-comité du programme et de la procédure.

Sur motion de M. Desmarais, il est convenu,—Que le deuxième rapport du Sous-comité du programme et de la procédure soit adopté.

Sur motion de M. MacLellan, il est convenu,—Que les personnes ressources invitées au Mont-Gabriel du 2 au 4 mai, reçoivent un remboursement conformément à la politique de la Chambre des communes pour leurs frais de déplacement et de séjour à la «retraite» et aux séances préparatoires que le président peut convoquer avant la «retraite».

M. Hale fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

At 11:20 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call
of the Chair.

A 11h20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle
convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Tuesday, April 26, 1983

• 0938

The Chairman: Order, please.

Mr. Hale, if you could just bear with us for a moment, we have a little housekeeping to do.

For the benefit of the members, in front of you you will see the second report of your Subcommittee on Agenda and Procedure. I will read it for you just to facilitate it. It reads: (see *Minutes of Proceedings*)

Is there any discussion on it? I know that most of the people here in this room are on the subcommittee so . . . Do we have a mover and a seconder for that? It is moved by Mr. Desmarais and seconded by Mr. Dantzer to adopt this report.

Motion agreed to.

The Chairman: The second thing, item B, is a retreat that we are planning for next week at Mont-Gabriel. I require a mover and a seconder that the resource persons invited to participate in that committee's deliberations for the three days be reimbursed for travel and living expenses. Could I have a mover for that? Moved by Mr. MacLellan and seconded by Mr. Miller.

Motion agreed to.

The Chairman: Thank you very much.

• 0940

The Chairman: First of all, Mr. Hale, we welcome you here before the committee. We are trying to get this in as an informal and relaxed an atmosphere as we can, so perhaps you can let us know of your organization's viewpoints on the proposals in the green paper then allow us a fair amount of time for questions to you.

Mr. Geoffrey Hale (Director of Policy and Government Relations, Canadian Organization of Small Business): All right. Thank you very much, Mr. Chairman.

Merci, messieurs et mesdames, de nous avoir invités à comparaître ici pour vous présenter nos vues sur la question de la réforme du système canadien de revenu de retraite.

The Canadian Organization of Small Business is an organization of business owner-managers and independent professionals, with more than 6,000 members across Canada. Since its formation in 1979 it has taken a very active interest in the issue of pension reform, primarily at the provincial level where there have been several pieces of legislation and a number of legislative studies done, but also at the federal level.

TÉMOIGNAGES*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mardi 26 avril 1983

Le président: À l'ordre, je vous prie.

Monsieur Hale, auriez-vous l'obligeance de nous accorder quelques instants afin que nous puissions régler nos petits problèmes de régie interne?

Je signale à l'intention des membres du Comité que vous avez reçu le deuxième rapport du Sous-comité du programme et de la procédure que je vais vous lire pour vous faciliter les choses. Il se lit comme suit: (voir les *Minutes*).

Voulez-vous en discuter? Je sais que la plupart des membres présents sont également membres du Sous-comité . . . Y aurait-il deux personnes pour proposer et appuyer la motion? M. Desmarais, appuyé par M. Dantzer, propose l'adoption du rapport.

La motion est adoptée.

Le président: En second lieu, il y a la retraite que nous avons prévue au Mont-Gabriel pour la semaine prochaine. J'aimerais que deux personnes proposent que les personnes ressources invitées à participer aux délibérations du Comité pendant ces trois jours puissent se faire rembourser leurs frais de déplacement et de subsistance. Quelqu'un veut-il bien proposer la motion? La motion est proposée par M. MacLellan, appuyé par M. Miller.

La motion est adoptée.

Le président: Je vous remercie.

Le président: Monsieur Hale, j'aimerais pour commencer vous souhaiter la bienvenue au Comité. Nous essayons de faire en sorte que nos délibérations se déroulent dans une ambiance aussi détendue et peu officielle que possible, et peut-être voudriez-vous dès lors faire connaître le point de vue de votre organisation à propos des propositions dont fait état le Livre vert, en nous laissant suffisamment de temps pour vous interroger par la suite.

M. Geoffrey Hale (directeur, Politiques et relations gouvernementales, Fédération canadienne de la petite entreprise): Parfait, je vous remercie, monsieur le président.

Thank you, ladies and gentlemen, for this kind invitation to appear before the committee and to express our viewpoints on the question of Canadian pension revenue system reform.

La Fédération canadienne de la petite entreprise regroupe des propriétaires et des administrateurs d'entreprises et des indépendants, soit plus de 6,000 membres pour l'ensemble du pays. Depuis sa création en 1979, la fédération a suivi de très près la question de la réforme des pensions, surtout au niveau provincial, les provinces ayant en effet déposé plusieurs mesures législatives à ce sujet, en plus des études sur la question, sans oublier toutefois le palier fédéral.

[Text]

Our organization is primarily made up of very small firms; 85% of our members have fewer than 20 employees; 70% of our members have fewer than 10 employees. These figures are representative of the broad mass of small businesses in Canada as a whole. Further, the membership of our organization is very diverse. About 23% of our members are in retail, an equivalent number in service industries, about 19% in manufacturing, and the rest are scattered among a wide range of industries—construction, transportation, professionals, resource industries and the like.

Before going any further this morning, I would like to introduce my colleagues here today. First is Walter Carson, Director of Public Affairs and ombudsman of the Canadian Organization of Small Business. Mr. Carson has worked actively with small businesses for some years and since joining COSB in 1980 he has been responsible for dealing with the day-to-day problems of COSB members with large institutions, whether public or private—cutting through red tape in government; and helping small businesses find their way around the barriers often raised by big institutions, either knowingly or unknowingly.

Next is Mr. Scott Maclagen. Mr. Maclagen has been a consultant in the field of employee benefits for the past 20 years, with major national benefit consulting firms in Toronto and Ottawa. He was a consultant to the Unemployment Insurance Commission in 1971-1972, and was responsible for the development and implementation of the premium reduction program for wage loss replacement. Scott has been responsible for the development and implementation of online data base employee benefit plan and administration systems and the Canadian Annuity Exchange, a system which permits an instant market survey of all available forms of annuities. Given the wide diversity of plans available to Canadians, especially individual Canadians, this is of substantial benefit to the Canadian consumer of pension services. Mr. Maclagen is presently vice-president of marketing for Corfax Benefit Systems in Toronto.

You have before you a copy of COSB's brief on the terms of reference of this committee. I do not intend to read that brief this morning. I think we would probably be better served by touching on a few basic principles of pension reform, as we see them, and the ways in which these principles can be applied in the small business sector to deal with the key questions on pension reform that are before this committee this morning.

As I said earlier, COSB has a strong record of commitment on the subject of pension reforms to ensure that we have a sound, responsible, compassionate policy on pensions, based on the principles of individual ownership of retirement savings and the preservation of a dynamic, balanced economy capable

[Translation]

Notre organisation se compose principalement de très petites entreprises: 85 p. 100 de nos membres comptent moins de 20 employés, 70 p. 100 en comptent moins de 10. Ces chiffres sont parfaitement caractéristiques de la masse considérable de petites entreprises travaillant à l'échelle du Canada. En outre, nos membres sont extrêmement diversifiés. Au total, 23 p. 100 environ travaillent dans le secteur du détail, un pourcentage équivalent dans celui des services, environ 19 p. 100 dans l'industrie secondaire et le reste représente une vaste gamme d'industries allant de la construction et des transports aux ressources et au secteur professionnel.

Mais avant de poursuivre, j'aimerais vous présenter les collègues qui m'accompagnent aujourd'hui. En premier lieu, Walter Carson, directeur des Affaires publiques et ombudsman de la Fédération canadienne de la petite entreprise. M. Carson travaille depuis plusieurs années déjà dans le secteur de la petite entreprise et, depuis qu'il s'est joint à notre organisation en 1980, il s'est chargé des contentieux que nos membres avaient à l'endroit des grosses institutions des secteurs public et privé afin de les aider à s'y retrouver dans la bureaucratie gouvernementale et de surmonter les obstacles que les gros organismes opposent souvent, sciemment ou non, à la petite entreprise.

Passons maintenant à M. Scott Maclagen. M. Maclagen est expert-conseils en matière de prestations destinées aux employés depuis 20 ans, ayant été associé à plusieurs grandes maisons d'expert-conseils de Toronto et d'Ottawa qui oeuvraient dans ce secteur. Il a également fait fonction d'expert-conseils pour la Commission de l'assurance-chômage en 1971-1972 et il fut chargé de l'élaboration et de la mise en place du Programme de réduction des primes en remplacement des pertes salariales. Scott a également été chargé de mettre au point et de mettre en oeuvre les systèmes administratifs et le répertoire de données sur les prestations des employés, de même que le système d'échange des rentes au Canada, système permettant de procéder à une analyse instantanée du marché des rentes. Vu la gamme imposante de régimes offerts aux Canadiens, à tous les Canadiens, cette expérience profite énormément au citoyen qui est somme toute un consommateur de prestations de pension. M. Maclagen est actuellement le vice-président de la firme *Corfax Benefits System* de Toronto et sa fonction principale y est le marketing.

Vous avez reçu un exemplaire du mémoire de la Fédération portant sur le mandat du Comité. Je n'ai pas l'intention de vous le lire ce matin car j'imagine qu'il serait probablement plus utile pour vous que nous abordions certains des principes fondamentaux de la réforme des pensions, du moins selon notre optique, et les modalités d'implantation possibles de ces principes dans le secteur de la petite entreprise dans l'optique des questions fondamentales de réforme des pensions, questions dont le Comité est saisi.

Comme je l'ai déjà dit, l'organisation s'est toujours très vivement intéressée à la question des réformes des systèmes de pension par souci d'en arriver à une politique franche, saine et honnête en matière de pension, politique qui sera axée sur les principes de la propriété individuelle de l'épargne-retraite et de

[Texte]

of paying current pension costs without mortgaging Canada's future.

Our organization has sought to promote the greater provision, a systematic provision of retirement savings by its members to their employees.

• 0945

This has been a challenging situation. If any of you here have had to meet a payroll in recent years or know what it has been like to meet a payroll in recent years, it has been a challenging situation. But we have written numerous articles for our members in our membership publications; we have promoted the uniform pension plan of the Canadian Life and Health Insurance Association; and we have made a number of speeches in public appearances across Canada to promote the concept of a constructive and lasting pension reform.

That reform in our view must be based on several basic principles. First of all, there is a trade-off between jobs and pensions. For people to have retirement income security, they must have secure well-paid employment from which they can save, whether systematically or through their own initiative, for their retirements. There is a trade-off in many approaches to pension reform between jobs and pensions. We hope the committee will take an approach which makes the two work together, as opposed to working at cross purposes.

The viability and the profitability of businesses, small and large, is an essential part both of job security and the access to adequate and secure pensions. Provision for retirement savings should be an important part of any company's compensation package. However, when the wolf is at the door, your first duty to your employees and to your customers and to your country is to keep the door open and after that to look for those areas where you can enrich the opportunities, the earning opportunities and the savings opportunities for your employees.

We do not believe in pensions as an absolute economic right. There are too many demands, too many worthwhile and legitimate demands on the incomes and the savings of Canadians to say that one should have an absolute right over all others. Looking even at the issue of services for senior citizens, for our retired Canadians, there is a trade-off with the provision of adequate medical care, the provision of those services which are so rarely quantified in determining retirement income, but which add so significantly to the quality of life of retired Canadians; for instance, in many cities, subsidized transportation services, drug benefits, social opportunities, home care, and a wide variety of other services. So in the context of a society, a pluralistic society, the provision of an adequate pension and the provision of opportunities to save for your own retirement are important parts of our overall social

[Traduction]

la protection d'une économie dynamique et harmonieusement équilibrée qui soit capable de prendre à sa charge les frais actuels des pensions sans hypothéquer l'avenir du pays.

Notre organisation a toujours cherché à promouvoir la prestation systématique par ses membres de formules d'épargne-retraite à l'intention de leurs employés.

Cette situation n'est pas facile. Si, depuis quelques années, vous avez vous-mêmes dû vous battre avec des questions de feuilles de paye, vous savez à quel point il est difficile d'arriver à payer des employés. Nous avons, pour notre part, écrit de nombreux articles dans nos publications à l'intention de nos membres, nous avons défendu le régime de pension uniforme de l'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie et nous avons, à plusieurs reprises, prononcé des discours dans tous les coins du Canada pour défendre la notion d'une réforme des pensions positive et durable.

À notre avis, cette réforme doit être axée sur un certain nombre de principes fondamentaux. En premier lieu, il y a toujours un équilibre à atteindre entre l'emploi et la pension. Si les gens veulent pouvoir bénéficier d'une sécurité de revenu à la retraite, ils doivent occuper des emplois stables et bien payés qui leur permettront de réaliser une certaine épargne, d'une façon systématique ou spontanée, en vue de leur retraite. Il y a donc cet équilibre entre l'emploi et la pension qu'on retrouve très souvent lorsqu'on envisage une réforme des pensions. Nous espérons que le Comité adoptera une formule qui rapprochera les deux éléments au lieu d'en faire des éléments antagonistes.

La rentabilité et la viabilité des entreprises petites et grandes est une des composantes essentielles à la fois de la sécurité d'emploi et de l'accès à des pensions suffisantes et garanties. La constitution d'épargnes en vue de la retraite devrait représenter une partie importante de la politique d'indemnisation d'ensemble de toute entreprise privée. Il n'empêche que lorsque le danger menace, le premier devoir d'un employeur, à l'endroit de ses employés, de ses clients et de son pays, est de parer au plus pressé, quitte à s'occuper ensuite seulement des autres éléments susceptibles d'améliorer les perspectives et les possibilités de revenu et d'épargne à l'intention des employés.

Nous ne pensons pas que la pension soit un droit économique absolu. Les revenus et les épargnes des Canadiens sont beaucoup trop sollicités à des fins parfaitement valables et légitimes pour qu'on puisse dire qu'une de leurs composantes est un droit absolu par rapport aux autres. Même lorsqu'il s'agit de la question des services à l'intention des personnes âgées, des retraités, là aussi il y a un équilibre entre les services médicaux qu'on leur offre et qui sont très rarement chiffrés lorsqu'on détermine le revenu à la retraite, mais qui constituent néanmoins un élément contributif extrêmement important de la qualité de la vie de nos retraités. Ainsi, dans bien des villes, nous pourrions parler des services de transport en commun subventionnés, du remboursement des médicaments, des programmes sociaux, des soins à domicile et dans les foyers ainsi que de toute une gamme très vaste d'autres services qui leur sont offerts. Dans le contexte social d'ensemble donc, dans

[Text]

benefit system, but they must be viewed in the broader context.

Secondly, the second principle which in these times when governments are running up against limits to their incomes and very considerable further demands on those incomes, promises of retirement income, whether made by governments, or made by employers, must be accompanied by effective steps to carry out those promises. It is not good enough for us to paint a pie-in-the-sky by and by and then find that we have not figured out the cost, so that 20 years from now we have a situation where the cost of the benefits which we planned with all the best intentions in the world has now escalated beyond our wildest dreams.

We know from the solid work that has been done by many people in the benefits field that the cost of the Canada Pension Plan in its present state alone will increase to almost 2.5 times its present cost early in the next century. To make promises without setting aside the resources to meet them, and setting aside those resources on terms that will generate the continuing economic activity necessary to the prosperity, employment and well-being of Canadians would be grossly irresponsible, and I do not believe that to be the intention of the members here today. The work that you do here today and over the coming months will have an enormous impact on the lives and the opportunities available to Canadians for years and, indeed, for generations to come—long after you are all comfortably retired. Let us not create a situation where that comfortable retirement is marred by the unforeseen consequences and the foreseeable consequences of selling out the store prematurely.

• 0950

The third principle I would like to outline today is that individuals should have control over their own retirement savings. The long-term pension needs of Canadians are best met by a mix of public pensions, private pensions and individual retirement savings. A single dominant public pension program is likely to replace rather than supplement private pensions and a large part of personal retirement savings. This is particularly true if it is done by the vehicle of larger and larger payroll taxes. A sound national pension policy must not squeeze out private savings or private pensions. COSB strongly opposes, therefore, any expansion of the Canada Pension Plan, particularly without the costing of what this will mean, not just for individual taxpayers, but for the concentration of financial and economic power in our country as a whole.

[Translation]

notre société pluraliste, la constitution de pensions suffisantes et la possibilité pour l'individu d'épargner en vue de sa propre retraite sont des composantes importantes de notre régime de prestations sociales globales, mais tous ces éléments doivent être considérés dans un contexte beaucoup plus large.

En second lieu, le deuxième principe voulant que toute promesse de revenu garanti à la retraite, qu'elle soit formulée par les gouvernements ou par les employeurs, doit s'accompagner obligatoirement de mesures efficaces permettant d'y donner effectivement suite, surtout à une époque où les gouvernements sont de plus en plus sollicités par rapport à l'argent dont ils peuvent disposer et où, selon toute vraisemblance, cette sollicitation ne fera que s'intensifier. Il ne suffit pas de voir l'avenir en rose si nous devons découvrir ensuite que nous avons mal calculé ce qu'il nous en coûterait pour le peindre en rose, pour découvrir ensuite, vingt ans plus tard, que les prestations que nous avions prévues, avec les meilleures intentions du monde, nous coûteront infiniment plus que nos prévisions les plus farfelues.

Nous savons d'après les travaux très valables qui ont été effectués dans ce domaine par bien des gens que, sous sa forme actuelle, le Régime de pension du Canada à lui seul coûtera près de deux fois et demie plus qu'aujourd'hui au début du siècle prochain. Faire des promesses sans mettre de côté les ressources nécessaires pour pouvoir y donner suite, sans les mettre de côté de manière à créer un niveau d'activité économique indispensable à la prospérité, à l'emploi et au bien-être des Canadiens, équivaldrait à manquer totalement à ses responsabilités, et je ne pense pas que ce soit là l'intention des députés réunis aujourd'hui. Votre travail aujourd'hui comme au cours des mois à venir aura des incidences énormes sur la vie et les possibilités qui s'ouvriront aux Canadiens pendant des années, voire pour les générations à venir, bien après que vous ayez vous-mêmes pris confortablement votre retraite. Ne créons pas aujourd'hui une situation telle que cette retraite confortable soit assombrie par les conséquences prévisibles ou imprévues d'un bradage prématuré.

Le troisième principe que j'aimerais souligner à votre intention est que chacun devrait pouvoir garder le contrôle plein et entier de son épargne-retraite. Les besoins à long terme des Canadiens en matière de pensions seraient une combinaison d'un régime public, d'un régime privé et d'épargnes individuelles. Un seul grand programme public de pension est toujours susceptible de venir remplacer plutôt que compléter les régimes privés et une bonne partie de l'épargne-retraite individuelle. La chose est particulièrement vraie dans le cas de la constitution de caisses de retraite de plus en plus nourries par le biais des déductions fiscales à la source. Toute bonne politique nationale en matière de pension devrait se garder d'éliminer l'épargne individuelle et les régimes privés. Notre organisation s'oppose dès lors vivement à tout étoffement du Régime de pension du Canada surtout si cet étoffement n'est pas chiffré avec précision, non seulement pour les contribuables, mais également au niveau de la concentration du pouvoir financier et économique à l'échelle nationale.

[Texte]

Diversity, economic diversity, is a basic part of the economic democracy on which we pride ourselves today. Concentration of economic power, whether in the hands of the state or of large private financial institutions, is totally contrary to those principles of economic democracy and totally subversive of them. COSB is deeply concerned at the potential for further concentration of economic and financial power inherent in the proposals for a significant expansion of compulsory public sector pension plans. A sound national pension policy must avoid the further concentration of national wealth and financial power in the hands of institutions, whether public or private.

From the point of view of the small business community, we have a further concern in this area because we know darned well that once we lose this money from our cashflow, through payroll taxes or other compulsory savings plans which remove the flexibility and control we have over our own operations, that money will never ever be recycled into the small business sector. Anyone who would quarrel with that assessment should look at the performance of pension plans and other financial institutions with regard to that percentage of their assets which they are permitted to place with nonqualifying companies. It is pitiful, and it will continue to be that way simply because our financial institutions, whether public or private, it matters not, are not capable, psychologically, administratively, managerially, or any other way, of recycling that money.

Major increases in payroll taxes, or compulsory savings that take the discretion out of the hands of the individual employer and employee, will mean a further concentration of power, and to date no government has been able, however willing, to show us otherwise. That further concentration of power will lead to an erosion of the resources available for entrepreneurship in Canada and as entrepreneurship, small business is the single largest source of new job creation, economic innovation and economic activity in this country. It would be like mortgaging our future—it would be mortgaging our future more effectively than any other way possibly conceived by government.

Well, those are our concerns with the area of mandatory pensions, whether public or private.

• 0955

What ideas, what solutions, what issues do we have to address here today that will assist you in a constructive fashion to deal with this question to get the results that you are looking for without creating an unacceptable drag on the opportunities for economic growth and individual initiative and opportunity that will generate the income necessary to pay future pensions, especially in the public sector?

[Traduction]

La diversité économique est une composante essentielle de cette démocratie économique dont nous sommes tellement fiers. La concentration du pouvoir économique entre les mains de l'État et des grands établissements financiers du secteur privé contrevient totalement à tous ces principes de démocratie économique et leur est même nuisible. Notre organisation s'inquiète beaucoup des perspectives d'une concentration encore plus grande des pouvoirs économique et financier inhérente aux propositions faisant état d'un étouffement considérable des régimes de pension obligatoires du secteur public. Toute politique nationale saine en matière de pension doit éviter cette concentration supplémentaire des pouvoirs financiers et des richesses nationales entre les mains des organismes publics comme privés.

Du point de vue de la petite entreprise, c'est un domaine qui nous inquiète également, parce que nous savons fort bien que dès que nous aurons perdu cet argent, dès qu'il nous aura échappé, accaparé qu'il sera par les déductions à la source ou par tout autre régime d'épargne obligatoires qui aura pour effet d'éliminer cette souplesse et ce contrôle dont nous jouissons actuellement au niveau de nos propres activités, cet argent ne sera plus jamais recyclé dans la petite entreprise. Quiconque en douterait n'a qu'à étudier le bilan des régimes de pension et ceux des autres établissements financiers en s'attachant surtout au pourcentage des actifs que ces organismes réinjectent au sein des entreprises qu'on pourrait qualifier d'extérieures. Cette situation est lamentable et elle le restera pour la simple raison que nos institutions financières privées et publiques sont absolument incapables du point de vue psychologique, administratif ou gestionnel de recycler cet argent.

Tout relèvement d'envergure de la fiscalité à la source ou de l'épargne obligatoire faisant perdre à l'employeur comme à l'employé ce pouvoir discrétionnaire qu'il avait jusqu'alors se traduira par une surconcentration des pouvoirs et, jusqu'à présent, aucun gouvernement n'a jamais été capable, malgré toutes les meilleures intentions du monde, de nous prouver le contraire. Cette surconcentration des pouvoirs entraînerait une érosion des ressources sur lesquelles l'entreprise canadienne peut compter et, à ce titre, la petite entreprise, il ne faut pas l'oublier, est le principal créateur d'emplois nouveaux, est la principale source de progrès économique et d'activités économiques dans notre pays. Cela reviendrait à hypothéquer notre avenir, et à l'hypothéquer bien plus que n'importe quelle autre initiative envisageable par le gouvernement.

Voilà donc tout ce qui nous inquiète à propos des pensions obligatoires, qu'elles soient publiques ou privées.

Quels sont nos idées, nos solutions ou encore les problèmes sur lesquels nous devons nous pencher aujourd'hui, pour vous aider de façon positive à trouver les réponses et à obtenir les résultats que vous souhaitez sans créer un fardeau intolérable et sans grever les perspectives de croissance économique et les possibilités d'initiative personnelle susceptibles de donner naissance au revenu nécessaire pour payer les pensions de demain, surtout dans le secteur public?

[Text]

There are three issues we want to cover: coverage, the question of inflation protection, and the special needs of women.

First of all, the question of coverage. Small business has frequently been attacked for the alleged inadequacies of retirement savings coverage of its employees. I say alleged inadequacies, because there is a very different understanding of what is meant by coverage, certainly among some people in public life, in the public sector, or in the area of organized labour. We have found, through surveys of our membership—and this has been confirmed by surveys done by other business associations—that those companies that have been in business for more than 10 years, and those companies that have more than 10 employees, have an average coverage rate of something like 60%; in other words, 60% of those companies have systematic plans to assist the retirement savings of most or all of their employees.

That coverage is handled in a number of ways which may affront the penchant of some people in government for uniformity, but which works for small business and for its employees. A number are covered by defined benefit pension plans similar to those in big business; a number are covered by money-purchase pension plans, which, because of their flexibility and lower administrative costs, tend to be more favoured by smaller companies; and a number are covered in group registered retirement savings plans, or by direct employer contributions to employee RRSPs. This is the simplest and most informal method of providing RRSPs, but we have found that employee coverage in the area of RRSPs is three times greater in the area of small business than it is in the economy as a whole, so obviously that is an area which many people take advantage of.

The fourth area is in the area of deferred profit sharing plans. We have not been hearing quite as much about deferred profit sharing plans since the November 1981 budget. We hope this is one area where you could recommend to the government a modification in its taxation policies so that employees can share the benefits. When their firms do well, their employers do well, they do well as well.

In terms of encouraging greater coverage, we have looked at the barriers that are often present or perceived to be present in a small businesses provision for retirement savings, and there are three basic areas which we have found.

The first, and this has to do primarily with formal pension plans, especially those of the defined benefit variety, which is the standard in large corporations, is that small companies face a very considerable cost of administration and paper

[Translation]

A cet égard, nous aimerions aborder trois éléments: l'assurance, la protection contre l'inflation et les besoins particuliers des femmes.

Commençons par la question de l'assurance, de la couverture, si vous préférez. On a souvent critiqué la petite entreprise parce que, prétendument, elle permettait mal à ses employés de constituer leur épargne-retraite. J'ai dit «prétendument» parce que toute cette question d'assurance ou de couverture fait l'objet d'une interprétation extrêmement différente de la part du secteur public d'une part et des milieux syndicaux d'autre part. En interrogeant nos membres, et la chose nous a été confirmée par des enquêtes effectuées par d'autres associations d'entreprises, nous avons découvert que les compagnies qui existaient depuis au moins dix ans et qui comptaient plus de dix employés offraient un taux d'assurance de l'ordre de 60 p. 100, ce qui signifie, en d'autres termes, que 60 p. 100 de ces entreprises disposaient d'un régime systématique pour aider la plupart sinon la totalité de leurs employés à se constituer des épargnes en vue de leur retraite.

Ces dispositions d'assurance-retraite sont extrêmement diversifiées, ce qui heurte peut-être ce goût de l'uniformité qu'affichent certains fonctionnaires, mais elles donnent d'excellents résultats pour la petite entreprise et pour ses employés. Certaines entreprises ont des régimes de prestations de retraite bien définis qui se rapprochent très fort de ceux de la grosse entreprise, d'autres ont prévu des régimes de pension à cotisation facultative dont la souplesse et le caractère bon marché du point de vue de l'administration ont tendance à obtenir davantage les faveurs des petites entreprises. D'autres petites entreprises encore ont des régimes collectifs enregistrés d'épargne-retraite ou cotisent directement aux régimes enregistrés d'épargne-retraite auxquels souscrivent leurs employés. Il s'agit là de la façon la plus simple et la moins officielle de pourvoir à la retraite par le truchement des REER, mais nous avons cependant découvert que, dans le secteur de la petite entreprise, les employés avaient tendance à recourir trois fois plus souvent aux REER que le reste de la population active, ce qui nous pousse à conclure de toute évidence qu'il s'agit d'une formule à laquelle énormément de gens ont recours.

Le quatrième secteur est celui des régimes de partage différé des bénéfices. Nous n'en avons guère entendu parler depuis le budget de novembre 1981 et nous espérons que c'est une formule pour laquelle vous pourriez recommander au gouvernement une modification des politiques fiscales de manière à ce que les employés puissent effectivement partager les bénéfices. Lorsqu'une entreprise est prospère, ses employés en bénéficient également.

Pour ce qui est d'encourager l'étoffement du financement de la retraite, nous nous sommes penchés sur les obstacles qui souvent s'opposent ou semblent s'opposer à la petite entreprise qui veut encourager l'épargne-retraite, et voilà ce que nous avons découvert.

En premier lieu, et la chose porte avant tout sur les régimes de pension officiels, ceux qui s'assortissent de prestations définies, ce qui est la norme pour les grosses entreprises, il y a le fait que, par rapport aux grandes entreprises, ces régimes

[Texte]

burden on a per employee basis compared to large companies. The up-front costs are prohibitive. That means, rather than putting the largest possible amount of money aside for the retirement savings of their employees, in effect they are paying the overhead costs of insurance in pension companies.

The second area has to do with the unpredictability of running a small business. Many firms are not sufficiently well established to provide more than very, very basic coverage.

• 1000

It is estimated that in the first five years of operation, especially for people in business for the first time, 64% over the period of the 1970s did not survive five years. These past few years that figure has been substantially higher. As long as the business climate remains what it has been and interest rates remain at their current levels, that will be a reality in small business start-ups. For these people, keeping the door open is the first and last priority, and for those companies the setting up of expensive benefit plans when they do not know if their bank manager is going to come in the door tomorrow and say, that is it, we are calling your loan, would be a misallocation of resources; certainly in the eyes of employees who want to have the highest cash wage they can possibly get.

That employee attitude is a third reason for the gaps in pension coverage in small business. Small firms, especially those in areas dominated by single major industries or single companies—small employers are generally pressed to pay the highest possible take-home pay to compete for skilled workers. That is what the market demands. That is what those employees demand, because if they were to go to, say, General Motors in Oshawa, they might get a significant benefit package, but they do not want to take a significant diminution of take-home pay to get the same benefit package with a small employer. They want the cash in hand; and that is a fact of life in looking for people. In fact, it is one of the most significant challenges that small employers have in finding good employees. When times get back to normal—and we hope they will before too much longer—this will become a fact of life again.

The second factor has to do with the character of employment in many small firms, particularly in the retail and service sectors. There are a great many part-time and casual employees in parts of these sectors, certainly in areas like independent retail stores, and we often find that the spouses of employees are covered by significant benefit plans so that there is no demand on the part of those employees for additional benefits over and beyond what their spouses are able to obtain at their places of work. This is a significant factor for a large proportion of women in the economy and for those men who work on a part-time basis.

[Traduction]

coûtent très cher aux petites entreprises par employé en frais d'administration et en frais de bureau. Les frais de lancement sont considérables, ce qui signifie qu'au lieu de pouvoir réserver autant d'argent que possible à l'épargne-retraite de leurs employés, ces entreprises doivent commencer par payer les frais généraux des régimes d'assurance offerts par les compagnies aux régimes desquels elles souscrivent.

En second lieu, il y a le caractère imprévisible des activités de la petite entreprise. Nombreuses sont les maisons qui ne sont pas suffisamment solides pour pouvoir offrir à leurs employés plus qu'une assurance tout à fait élémentaire.

On estime que dans les années 70, 64 p. 100 des entreprises, surtout les nouvelles, ont dû fermer leurs portes dans les cinq ans. Ces dernières années, cette proportion a beaucoup augmenté. Tant que le climat des affaires restera ce qu'il est, et que les taux d'intérêt se maintiendront à leurs niveaux actuels, les petites entreprises qui voudront démarrer devront tenir compte de cette réalité. Leur priorité essentielle est d'être à flot; comment pourraient-elles donc se permettre des régimes de pension coûteux alors que leurs directeurs de banque risquent d'un jour à l'autre de leur demander un remboursement de leurs prêts; ce serait une mauvaise répartition des ressources, surtout aux yeux des employés qui souhaitent obtenir le plus grand salaire possible en espèces.

Cette attitude des employés est une troisième raison du moindre pourcentage de protection, en matière de pension, dans les petites entreprises. Pour attirer des ouvriers spécialisés, surtout dans les régions dominées par une seule grande industrie ou entreprise, les employeurs de petites entreprises sont généralement forcés de payer les salaires les plus élevés possible. C'est ce qu'exige le marché. C'est aussi ce que demandent ces employés, parce que s'ils devaient par exemple travailler pour General Motors, à Oshawa, ils pourraient obtenir des prestations sociales vraiment satisfaisantes, mais ils ne sont pas prêts à accepter une diminution notable de leurs salaires pour obtenir les mêmes prestations dans une petite entreprise. Les employés veulent de l'argent comptant, et c'est un fait dont l'employeur doit tenir compte quand il cherche à embaucher du personnel. La plus grande difficulté, d'ailleurs, qui se pose pour la petite entreprise est de trouver de bons employés. Lorsque la conjoncture redeviendra normale, et dans pas trop longtemps, espérons-le, cela redeviendra une réalité de la vie.

Le second facteur concerne les caractéristiques de l'emploi dans de nombreuses petites entreprises, notamment dans les secteurs de la vente au détail et des services, où travaillent un grand nombre d'employés occasionnels et à temps partiel, surtout dans les petits commerces de détail; souvent, nous constatons que les conjoints des employés sont assurés par de bons régimes de pension, de sorte que ces employés ne demandent pas de prestations supplémentaires, en plus de celles que leurs conjoints peuvent obtenir dans leur travail. Ce facteur intervient beaucoup pour un grand nombre de femmes qui travaillent, et pour les hommes qui travaillent à temps partiel.

[Text]

Because of that reality, the demand again is for cash in hand, and the turnover of employees is often sufficiently frequent that the setting up of a complex benefit system, with major administrative costs, is not practical and not really desirable if the business is to compete effectively.

What, then, do we plan to do about it? It is very easy for small business to come in here and tell you, stay off our backs, we already pay enough taxes; but what do we plan to do about it? Well, we have looked at the various efforts that have been made in the private sector to increase and improve pension coverage. We believe those efforts have been sincere and that in better times they might have succeeded better than they have to date. However, COSB has decided that the present situation in the marketplace would give business associations a greater and more effective opportunity to offer group benefits of this kind to their members, and through their members to their employees. For this reason, COSB will in the next few months be providing its members with an opportunity to participate in the Small Employer Pension Plan of Canada as a meaningful alternative to compulsory public or private pensions. The SEPPC will offer small firms a practical, cost-effective means of providing employment pensions which will meet the basic criteria of the present pensions debate. Specifically, what are coverage? The adequacy of pension benefits for all working Canadians; vesting in portability provisions which we believe are unlikely to be matched elsewhere in the private sector; proper survivor's benefits, and adequate protection against the impact of inflation.

• 1005

COSB will be offering access to the small employer pension plan, to all business, trade, and professional associations which wish to provide their members and employees with flexible, formalized, retirement programs—whether they be defined as benefit or money—purchase programs, group RRSPs, individual employee RRSPs, or deferred profit-sharing plans, without having to assume the significant costs of new planned development. My colleague, Mr. MacLagen will be pleased to answer any questions you may have about the program later in this hearing.

The next issue we would like to cover, if only briefly, is inflation. We recognize that the previous pension legislation has failed to address both the question of inflation and the changing nature of the workplace in many areas. For that reason, we accept the recommendation of the Hailey commission in Ontario that some form of excess interest payments be used to provide a cost-effective, reasonably predictable, measure of inflation protection for employees under defined benefit plans. Because of the great complexity of this area, we would not venture to recommend the precise technical manner of entrenching this idea, this concept, in law. We will leave that to people like Mr. Jacks of the Canadian Association of Actuaries and his colleagues in the financial community. One

[Translation]

Compte tenu de cette réalité, les employés demandent un paiement en numéraire, et souvent, leur roulement est tel qu'il ne serait ni commode ni vraiment souhaitable que l'entreprise crée un régime complexe de prestations, impliquant de grands coûts administratifs, si elle veut vraiment faire face à la concurrence.

Qu'entendons-nous donc faire à ce sujet? Il est très facile à la petite entreprise de venir ici pour vous dire de nous laisser tranquille, parce que nous payons déjà suffisamment d'impôt; mais quelles solutions préconisons-nous? Nous avons examiné les différents efforts qui ont été faits dans le secteur privé pour augmenter et améliorer la participation aux régimes de retraite. Nous estimons que ces efforts ont été sincères, et que dans une meilleure conjoncture, ils auraient pu donner plus de fruits qu'ils ne l'ont fait jusqu'à présent. Cependant, la F.P.E. a décidé que la situation actuelle du marché donnerait à des associations d'entreprises de plus grandes et de meilleures possibilités d'offrir de telles prestations collectives à leurs membres, et par l'intermédiaire de ces derniers, à leurs employés. Pour cette raison, au cours des prochains mois, la F.P.E. donnera à ses membres la possibilité de participer aux régimes de pension de la petite entreprise du Canada, comme autre possibilité valable aux pensions obligatoires publiques ou privées. Grâce à ce régime, la petite entreprise aura un moyen pratique et rentable d'offrir à ses employés des pensions de retraite qui satisferont au critère fondamental du débat actuel sur les pensions. Que s'agit-il en fait de garantir? Des prestations de retraite suffisantes pour tous les Canadiens qui ont été employés; des dispositions d'acquisition et de transférabilité que n'offrira sans doute pas le secteur privé; des prestations de survivants satisfaisantes, et une bonne protection contre les conséquences de l'inflation.

La F.P.E. mettra ce régime à la disposition de toutes les entreprises, de tous les commerces et associations professionnelles qui souhaitent offrir à leurs membres ainsi qu'à leurs employés des programmes de retraite souples et bien structurés, définis comme régime de prestations ou régime à cotisations fixées d'avance, REER collectifs ou individuels, ou régimes de participation différée aux bénéfices, sans devoir assumer tous les coûts qu'implique la création de nouveaux programmes. Plus tard au cours de cette audition, mon collègue, M. MacLagen, sera heureux de répondre aux questions que vous voudriez poser au sujet du programme.

Je voudrais maintenant brièvement parler de l'inflation. L'ancienne loi sur les pensions n'avait tenu compte ni de cette question ni des changements intervenus dans le lieu de travail, dans bien des secteurs. Pour cette raison, nous appuyons la recommandation de la Commission Hailey, étudiant la situation de l'Ontario, et selon laquelle il faudrait prévoir une certaine forme de paiements d'intérêts excédentaires comme moyen rentable et raisonnablement prévisible de protéger de l'inflation les employés assujettis aux régimes de retraite définis. Compte tenu de la complexité de cette question, nous n'allons pas faire de recommandations quant à la façon d'intégrer ce principe dans la loi. Nous laissons ce soin à des gens comme M. Jacks, de l'Association canadienne des

[Texte]

thing we would suggest is that the 3.5% valuation suggested in the green paper on pensions would be a somewhat costly option to adhere to, and that something closer to 6% would reduce the cost enormously—the transitional costs for major employers, considerably.

While we speak for small business, we are not out to bash big business. In fact a lot of big businesses buy a lot of products and services from our members. But we feel that very close attention should be paid to costs so that, while we have an adequate measure of inflation protection built into our pension system, inasmuch as we have no idea what the future will bring in this area, we should do it with due regard to the impact on present and future employment in those companies.

There is a number of recommendations we have which we would like to add to these comments. First, COSB supports the principle of an optional retirement pension account as being one of several vehicles to which individuals may assign pension credits systematically, or on changing jobs. We believe that RPAs should be available at a wide range of financial institutions but, under no circumstances, should be allowed to become a source of short-term cash for federal or provincial governments, nor be under the control of federal or provincial governments. Our personal savings are too important to be entrusted to the kind of political gamesmanship we have been seeing with regard to the financing, or the use, of surplus funds in the Canada Pension Plan in recent years.

Retirement savings belong to the individuals who put them aside, and we would hope that in looking at any RPA type of proposal, you would recognize this; that you would provide for a maximum of individual control over those savings, and provide for a diversity of options to allow individuals to make the best choice for them under their circumstances—not those foreseen by some person buried deep in the federal government.

The second proposal that we have addresses directly the question of coverage in small business, and that is that the cost of providing pensions in small and large businesses be equalized on an after-tax basis by providing small corporations with a 200% deduction on all funds contributed to a registered employee pension plan, group RRSP, individual employee RRSP, or deferred profit sharing plans.

We present this recommendation for two reasons: First of all, the after-tax cost of pensions for small companies who are making a profit is 75¢ on \$1, as opposed to 50¢ in big business. That is, perhaps, one of the reasons why small businesses have a greater incentive to put cash in hand in their employees, if that is what is under demand.

[Traduction]

actuaire, ainsi qu'à ses collègues du milieu financier. Cependant, nous estimons que les 3.5 p. 100 proposés dans le Livre vert sur les pensions seraient une solution plutôt coûteuse, et qu'il vaudrait mieux envisager peut-être 6 p. 100, ce qui réduirait considérablement les coûts des prestations d'assistance transitoire, pour les grands employeurs.

Bien que nous représentions la petite entreprise, nous ne voulons pas nous en prendre aux grandes sociétés. En fait, nombre d'entre elles achètent beaucoup de produits et de services à nos membres. Mais nous estimons que la question des coûts est très importante, et bien qu'il soit nécessaire de prévoir dans notre régime de pension un bon moyen de protection contre l'inflation, étant donné que nous ne savons pas ce que l'avenir nous réserve à cet égard, nous devons tenir compte des répercussions de ces coûts sur la situation présente et future de l'emploi dans ces entreprises.

Nous voudrions ajouter à ces remarques un certain nombre de recommandations. Tout d'abord, la F.P.E. appuie le principe d'un compte facultatif de pensions de retraite comme étant l'une des nombreuses possibilités où des particuliers pourraient verser des crédits de retraite, systématiquement, ou en changeant d'emploi. Nous estimons que ces comptes devraient être offerts dans une grande diversité d'institutions financières, mais en aucun cas, il ne faudrait qu'elles deviennent une source de liquidités à court terme pour le gouvernement fédéral ou pour les provinces, qui ne devraient pas non plus contrôler ces comptes. Notre épargne personnelle est trop importante pour être à la merci des combines politiques auxquelles nous avons assisté pour ce qui est du financement ou de l'utilisation des fonds excédentaires du Régime de pension du Canada, ces dernières années.

L'épargne-retraite appartient à ceux qui ont économisé, et nous espérons que vous en tiendrez compte en étudiant des recommandations favorisant n'importe quel type de compte de pensions de retraite; nous espérons aussi que vous demanderez que chaque cotisant puisse exercer le plus grand contrôle possible sur cette épargne, et que vous offrirez une diversité d'options afin que chacun puisse choisir celle qui lui convient le plus d'après sa situation, plutôt qu'une solution envisagée par un fonctionnaire fédéral tout à fait anonyme.

Notre seconde proposition concerne directement la question de la garantie dans les petites entreprises; il faudrait, selon nous, que le coût des pensions dans les petites et grandes entreprises soit uniformisé après imposition, en offrant aux petites entreprises une déduction de 200 p. 100 de tous les fonds contribués à un régime de retraite enregistré, un REER collectif ou individuel, ou à un régime de participation différée aux bénéfices.

Nous présentons cette recommandation pour deux raisons: tout d'abord, le coût après imposition des pensions des petites entreprises qui font des profits s'élève à 75 cents par dollar, par opposition à 50 cents pour les grandes entreprises. C'est peut-être l'une des raisons pour lesquelles les petites entreprises sont davantage encouragées à offrir du numéraire à leurs employés, selon leur préférence.

[Text]

The second reason is that a 200% deduction, or an equalization of the cost to large and small firms, would provide an incentive to employers, a very strong incentive, to pick company pensions or company provisions for retirement savings before any other group benefit that they provide to their employees.

We recognize that in many companies there are different demands by employees for various kinds of fringe benefits, and when only a limited amount of money is available to provide those benefits—especially in cases where employees may be younger, or may be mixed between people who have pensions... one family earner with a pension and one without—they may opt for different benefits. We are saying that by providing a 200% deduction you can take your evident desire to give pensions a higher priority in the scheme of things, as regards benefits, and put that into the market, where it is going to have a greater incentive to be put into place.

The question of refundable tax credits, as an alternative to deductions, has come up. The federal government, in its recent budget, instituted for the first time a refundable tax credit to small businesses for the investment tax credit. While we appreciate the thoughtfulness of the people of the Department of Finance and their solicitude for our welfare, we are not sure that you would wish to make this a precedent for a wide range of additional refundable tax credits to business, whether small or large. This, ladies and gentlemen, is in your hands, but we would suggest that the federal government is far enough in the hole without going that much further in that direction. We believe the 200% deduction would be a more cost-effective measure in ensuring wider pension coverage without resulting in an enormous reduction in the federal tax revenues.

Further, we recommend that the federal government expand the limits of contributions to registered retirement savings plans in recognition of their importance to the retirement savings plans of individual Canadians. Currently, there are \$40 billion in RRSPs, \$4 billion being contributed every year. People in small business, whether employers or employees, make considerable use of RRSPs. We believe the \$5,500 limit should be indexed on the same basis as personal income tax exemptions. This would prevent a reduction in the real value of retirement savings and provide a significant pool of capital for investment. There should be greater allowances in the handling of RRSPs, say on retirement for contributions to cover past service.

Further, the range of investments permitted individuals through their RRSPs should be expanded to include investments in small businesses, including non arms-length investments. This is a proposal that we made in our past two federal budget briefs.

[Translation]

La deuxième raison est qu'une déduction de 200 p. 100, ou une uniformisation du coût pour les grandes et petites entreprises encouragerait très fortement les employeurs à offrir des régimes de pension ou des possibilités d'épargne en vue de la retraite, et ce avant tout autre avantage collectif, à leurs employés.

Nous reconnaissons que, dans bien des entreprises, les employés demandent toutes sortes d'avantages sociaux et, lorsqu'il n'y a pas beaucoup d'argent pour acheter ces avantages... notamment lorsque les employés sont plus jeunes ou qu'ils se trouvent dans une situation telle que leur conjoint n'a pas cotisé pour une pension... il est possible qu'ils choisissent des avantages différents. Nous sommes en train de dire que grâce à cette déduction de 200 p. 100, l'employeur sera très incité à accorder une plus forte priorité aux pensions qu'aux autres avantages, d'où relance du marché.

La question des crédits d'impôt remboursables, comme solution de remplacement aux déductions, a été soulevée. Dans son récent budget, le gouvernement fédéral a instauré pour la première fois un crédit d'impôt remboursable pour les investissements des petites entreprises. Nous sommes reconnaissants aux fonctionnaires du ministère des Finances qui pensent à notre bien-être, mais nous ne sommes pas sûrs que vous souhaitiez créer par là un précédent pour une grande diversité d'autres crédits d'impôt remboursables pour les entreprises, grandes ou petites. C'est vous qui vous occupez de cette question, mesdames et messieurs, mais nous voudrions rappeler que le gouvernement fédéral est déjà suffisamment mal pris. Cette déduction de 200 p. 100 serait une mesure plus rentable si l'on utilisait pour augmenter la participation aux régimes de pension sans que cela entraîne une réduction considérable des recettes fiscales du gouvernement fédéral.

En outre, nous recommandons que le gouvernement fédéral étende les limites des contributions aux régimes enregistrés d'épargne-retraite, compte tenu de leur importance pour les économies que font les Canadiens en vue de leur retraite. Il y a actuellement 40 milliards de dollars dans les REER, les cotisations annuelles s'élevant à 4 milliards de dollars. Les employeurs, aussi bien que les employés, dans les petites entreprises, utilisent beaucoup ce genre de régimes. Nous estimons que la limite de 5,500 dollars devrait être indexée sur la même base que les exemptions personnelles touchant l'impôt sur le revenu. De la sorte, on éviterait une réduction de la valeur réelle de l'épargne-retraite, tout en assurant la réunion d'un bon capital d'investissement. Il faudrait prévoir d'autres déductions pour les REER, par exemple à la retraite pour les cotisations couvrant un service antérieur.

En outre, le nombre d'investissements autorisés aux particuliers, par le biais de leur REER, devrait être augmenté pour inclure des investissements faits dans les petites entreprises, y compris les investissements avec liens de dépendance. Nous avons fait cette recommandation dans deux mémoires que nous avons présentés à l'occasion du budget fédéral.

[Texte]

• 1015

We believe it would assist materially in allowing for the recycling of retirement funds to small business in a way which is not permissible now. It would leave the decision on recycling to individuals themselves rather than placing them in the hands of institutions which would, naturally, we believe, be reluctant to place third parties' savings at risk given an inadequate knowledge of the field of small business. Allowing individuals to invest their own self-administered RRSP funds, inasmuch as people with self-administered RRSPs tend to have a higher degree of financial and investment sophistication should be no more risky than currently permitted investments in the stock market. Our proposal to the federal Minister of Finance provided for a 50% ceiling on such investments of the total assets of an RRSP so that, were somebody to invest unwisely, then the damage to their retirement nest egg would be limited. We respectfully suggest that this is an excellent way to encourage the further setting aside of retirement funds. It also encourages the intelligent recycling of them to the independent business sector.

Finally, COSB would like to present some recommendations in the area of women and pensions. We believe there are several different and specific areas of need regarding women and pensions, and that these should be addressed separately rather than using the meat-axe or broad-brush approaches which put all people in the same basket.

One of the major challenges of the entire pension reform issue, no more so than in dealing with women's issues, is in looking at the needs of different generations and the needs of future generations. The largest single need, as documented in many, many cases, is that of presently retired, or soon to retire, single women—people who have been unable, for one reason or another, to make adequate provision for their retirement, adequate provision for inflation or any of the other enormous changes that have taken place in our economy. To deal with the specific needs of those people, whose needs are greater and more deserving of our concern as Canadians than any other, we recommend a significant expansion of the needs-based pension and income supplements such as the GIS and provincial income supplements.

Secondly, we recommend that there be an improvement in survivors benefits under the Canada Pension Plan to provide a minimum of 60% coverage for single retirees. Where we are dealing with individuals who are soon to retire, we recommend far more equitable arrangements with regard to credit splitting so that women may have better access to the credits built up by their spouses in cases where those spouses have far longer experience in the work place.

There is a second group of women whose needs are very substantial and yet, are somewhat different. These are those who will be retiring in the medium term, people in their 40s and 50s, who perhaps have had the chance to start building up some retirement savings, but who, either because they are starting late in life or because of interruptions in their time in the work force, may not have the fullest possible coverage

[Traduction]

Nous estimons qu'il serait matériellement utile d'autoriser le «recyclage» des fonds de pensions aux petites entreprises, selon des modalités qui ne sont pas encore admissibles. Ce serait en particulier de prendre une décision à cet égard, plutôt que de la confier à des institutions qui, naturellement, hésiteraient à faire courir des risques aux épargnes de tierces parties, en ne connaissant pas bien le secteur de la petite entreprise. Autoriser des particuliers à investir leurs propres fonds de REER, gérés de façon autonome—et ces personnes ont tendance à bien connaître les questions financières et les problèmes d'investissement—ne devrait pas être plus risqué que ce qui est actuellement autorisé, soit les investissements sur les marchés boursiers. Notre proposition au ministre fédéral des Finances prévoyait un plafond de 50 p. 100 de tels investissements par rapport à l'actif total d'un REER, afin que de mauvais investissements ne compromettent pas toute la caisse de retraite d'un particulier. Nous estimons, respectueusement, que c'est là un excellent moyen d'encourager davantage la création de caisses de retraite. Notre solution est aussi propice à leur «recyclage» dans le secteur privé.

En dernier lieu, la F.P.E. voudrait présenter quelques recommandations concernant la femme et les pensions. Nous estimons qu'il y a à cet égard plusieurs problèmes bien précis, qu'il y a lieu de résoudre séparément, plutôt que de façon globale en mettant tout le monde dans le même panier.

L'un des principaux défis que pose toute la réforme des pensions, outre ce dont nous venons de parler, concerne les besoins des différentes générations et des générations futures. D'après bien des études, le plus grand besoin est celui des femmes célibataires, à la veille de prendre leur retraite, et qui pour une raison ou pour une autre n'ont pas pu suffisamment financer leur retraite, ni prévoir l'inflation plus qu'aucun des autres changements considérables intervenus dans notre économie. Pour répondre aux besoins bien précis de ces personnes, besoins plus grands et plus dignes d'intérêt que tous les autres, nous recommandons une majoration notable des pensions en rapport avec les besoins et le supplément de revenu, comme le SRG et les suppléments de revenu, des provinces.

En second lieu, nous recommandons une amélioration des prestations de survivants, en vertu du Régime de pension du Canada, afin que les retraités célibataires bénéficient d'une couverture minimale de 60 p. 100. À propos des personnes qui sont à la veille de prendre leur retraite, nous recommandons des dispositions beaucoup plus équitables en ce qui concerne la répartition des crédits, afin que les femmes aient davantage accès à ce qu'ont accumulé leurs conjoints, lorsque ces derniers ont travaillé plus longtemps qu'elles.

Un second groupe de femmes ont des besoins très substantiels, encore qu'ils soient quelque peu différents. Je veux parler de celles qui prendront leur retraite de façon moins imminente, des femmes dans la quarantaine ou la cinquantaine, qui ont peut-être eu la possibilité de commencer à se constituer quelques épargnes de retraite, mais qui, soit parce qu'elles ont commencé tard à travailler, ou en raison d'interruptions dans

[Text]

commensurate with intelligent management of retirement savings.

I think our objectives should be, in this case, to ensure that, in the long term, there is adequate coverage for these people. This can best be achieved by requiring mandatory survivors benefits. Now, in certain cases, there may be an opt-out clause, but there should be very, very careful protection given to ensure that one spouse is not bullied out of credits by another.

• 1020

There should be a more equitable arrangement mandated for pension credit splitting, both through the Canada Pension Plan, in which it is done relatively easily, and also in employment pensions and other savings. When we say an equitable division of retirement savings, we are not in a position to recommend a hard and fast formula, simply because the variety of possibilities is so great. There are some cases, some exceptions, in which the savings are not easily divided. This is especially the case where they are in a business or farm. We believe the arrangements for credit splitting should be done in a way that permits the greatest possible extent of credit splitting without impeding the economic viability of business or agricultural enterprises that may somehow be caught in the middle.

This is a thorny question to deal with. We hope some of the experts who come later on will be able to address it. The one principle we would offer to guide you is that legal exceptions often make bad precedents for designing new legislation; that while we may have good intentions, we should ensure that what we do is going to work in the real world and not in the rarified atmosphere of bureaucracy.

Finally, for those with permanent commitments to the workforce, we feel that improvements in coverage resulting from better tax incentives, greater portability and earlier vesting requirements would be a major step towards ensuring younger workers, especially younger women, an adequate amount of retirement savings.

This can be done in several ways. The first is by reducing the maximum vesting period in defined benefit pensions to five years. This was the report of the Ontario Royal Commission on Pensions. The second is by improving the standardization of pension laws to provide for greater portability. The third way is by having RPAs in place, so that pension credits can be transferred into RPAs or RRSPs or some other appropriate vehicle. The fourth is by going on the principle that pensions are deferred salaries and that the employer contributions—in the case of money purchase plans, all employer contributions; in the case of defined benefit plans, all contributions after vesting—should be the property of the employee.

[Translation]

leur vie professionnelle, n'ont peut-être pas la plus grande garantie possible, compatible avec une gestion intelligente d'épargnes de retraite.

Dans ce cas, nos objectifs devraient être d'assurer à long terme une garantie satisfaisante pour ces personnes. Cela peut se faire en exigeant des prestations de survivants obligatoires. Dans certains cas, il pourrait y avoir une disposition de non-participation, mais il faudrait vraiment s'assurer qu'un conjoint ne prive pas l'autre de ses crédits.

Il faudrait prévoir une entente plus équitable quant au partage des crédits, aussi bien dans le Régime de pensions du Canada, où cela se fait de façon relativement simple, et aussi dans les pensions afférentes à un emploi, et d'autres épargnes. Lorsque nous parlons de répartition équitable de l'épargne de retraite, nous ne sommes pas en mesure de recommander une formule catégorique, étant donné que les possibilités sont très nombreuses. Il existe quelques cas, certaines exceptions, où l'épargne n'est pas facilement divisée. C'est particulièrement vrai dans le cas d'une société ou d'une exploitation agricole. Nous estimons que les ententes quant au partage des crédits devraient permettre un partage aussi grand que possible, mais qui ne compromettent pas la rentabilité économique de l'entreprise ou de l'exploitation agricole qui pourrait se trouver coincée entre les deux parties.

C'est là une questions épineuse. J'espère que certains des spécialistes qui comparaitront plus tard pourront la résoudre. Le principe qui devrait vous guider est que les exceptions juridiques créent parfois de mauvais précédents pour concevoir de nouvelles mesures législatives; nos intentions peuvent être bonnes, mais nous devons nous assurer que nos efforts aboutiront dans le monde concret, plutôt que dans l'atmosphère rarifiée de la bureaucratie.

Finalement, pour ceux qui ont un emploi permanent, nous pensons que l'amélioration des garanties résultant de meilleurs encouragements fiscaux, d'une plus grande transférabilité et de conditions d'acquisition plus tôt en cours d'emploi constitueraient un grand pas en avant pour assurer aux jeunes travailleurs, et notamment aux jeunes femmes, un montant satisfaisant d'épargne de retraite.

Cela peut se faire de plusieurs façons. La première serait de réduire la période maximale d'acquisition à 5 ans pour les pensions à prestations définies. C'est ce qu'a recommandé le rapport de la Commission Royale de l'Ontario sur les pensions. La seconde consisterait à améliorer l'uniformisation des lois sur les pensions afin qu'il y ait une plus grande transférabilité. La troisième serait de créer des comptes de pensions de retraite, afin que des crédits de pension puissent y être transférés, à moins qu'ils ne soient versés dans des REER ou dans d'autres dispositifs appropriés. La quatrième est de considérer que les pensions sont des salaires différés, et que les contributions de l'employeur, la totalité dans le cas de régime à cotisation fixée d'avance et toutes les cotisations après acquisition, dans le cas de régime à prestations définies, devraient être la propriété de l'employé.

[Texte]

Finally, on the question of housewives, we recognize this is a touchy political issue. However, we do not believe the Canada Pension Plan, distorted as it already is by many social policy vehicles, is compatible with a non-paid housewife pension. We would suggest that like be kept with like. Pensions based on employment contributions should be used to pay out benefits to people in the paid workforce or people who have been in the paid workforce. Those who have worked in the home could be provided with an additional pension through some form of special spousal contribution or through some form of special supplemental pension paid from the general revenue fund.

We have no concrete suggestions as to how you may wish to do this, but we believe it would be financially irresponsible to take contributions made in good faith by working Canadians in the expectation of a reliable amount of retirement income and apply those to the needs of those who have not worked in the paid workforce to earn them.

• 1025

Mr. Chairman, members of the committee, we appreciate your patience in hearing us out this far and we welcome any questions you may have. My colleagues would be pleased to answer any questions that you may have for them: Mr. Maclagen on the subject of the existing market for retirement benefits in small business, and the small employer pension plan; and Mr. Carson in the area of the employers' response to benefits and to the realities of personnel policies in small business. Thank you very much.

The Chairman: Thank you, Mr. Hale. I have Mr. Dantzer, Mr. MacLellan and Mr. Miller in that order. Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. First of all, I would like to congratulate Mr. Hale and his companions for providing this committee with a very comprehensive brief. I think most particularly you have succeeded in doing what we had hoped people would do: you have not only set up the problems, you have also attempted to find concrete solutions for us to look at. Certainly if the quality of this brief is any indication of the briefs to come, I think we are going to have a very successful committee and hopefully our deliberations will be certainly helped by briefs like this.

I would like to ask you a few questions on your executive summary. On point 2, I think everyone agrees with what you say there in terms of the single pensioner, especially the women, but would you not also agree that is really a social welfare problem, that it is not a pension problem any more? These people are already over 65. They need help but that can best be done by general revenue, I would think, rather than through . . .

Mr. Hale: This is the exact feeling we have, Mr. Dantzer. I am glad you made the difference between social programs and pensions. We would like to see the debate defined in terms of pensions being related to contributions.

[Traduction]

Finalement, en ce qui concerne les femmes au foyer, nous admettons qu'il s'agit là d'un problème politique délicat. Cependant, nous ne pensons pas que le Régime de pensions du Canada, déjà déformé par bien des mesures sociales, soit compatible avec une pension gratuite à l'intention de la femme au foyer. Il ne faudrait pas modifier les règles du jeu. Les pensions basées sur les cotisations des employés, sur les contributions des employeurs, devraient être utilisées pour verser des prestations aux anciens salariés retraités. A ceux qui travaillent à la maison, on pourrait verser une pension supplémentaire grâce à une forme de cotisation spéciale du conjoint, ou à un supplément spécial de pension payé à même la caisse générale des recettes.

Nous n'avons pas de propositions concrètes à vous faire à ce sujet, mais il nous paraît financièrement irresponsable de prendre des cotisations versées de bonne foi par les salariés canadiens, dans l'espoir de toucher un revenu de retraite satisfaisant pour en faire bénéficier des personnes qui n'ont pas fait partie de la population active, et qui ne les ont donc pas gagnées.

Monsieur le président, messieurs les membres du Comité, nous vous remercions de nous avoir écoutés jusqu'à présent, et nous sommes prêts à répondre à vos questions. Mes collègues sont donc à votre disposition: M. Maclagen sur la question du marché actuel pour les prestations de retraite dans la petite entreprise et le régime de pension des petites sociétés; M. Carson pourra traiter de l'attitude des employeurs en ce qui concerne les prestations et de la réalité des politiques du personnel dans la petite entreprise. Je vous remercie beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Hale. J'ai dans cet ordre MM. Dantzer, MacLellan et Miller. Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. Je voudrais tout d'abord remercier M. Hale et ses collègues d'avoir présenté à ce Comité un mémoire très exhaustif. Vous avez tout particulièrement réussi à faire ce que nous avions espéré que d'autres feraient aussi: vous n'avez pas seulement présenté les problèmes, vous avez aussi essayé de trouver des solutions concrètes que vous nous proposez. Si la qualité de ce mémoire annonce celle des prochains, les travaux de notre Comité seront très fructueux, et un tel document ne pourra qu'aider très certainement nos délibérations.

Je voudrais vous poser quelques questions à propos de votre résumé. Au point 2, tout le monde est sans doute d'accord avec ce que vous dites à propos du pensionné célibataire, en particulier s'il s'agit d'une femme, mais ne pensez-vous pas aussi qu'il s'agit en réalité d'un problème de bien-être social plutôt que d'un problème de pension? Ces personnes ont déjà plus de 65 ans. Elles ont besoin d'aide, mais ne vaudrait-il pas mieux puiser aux recettes générales qu'à . . .

M. Hale: C'est exactement ce que nous pensons, monsieur Dantzer. Je suis heureux que vous ayez fait une distinction entre les programmes sociaux et les pensions. Dans cette discussion, il faudrait préciser que les pensions doivent être «reliées» aux cotisations.

[Text]

When I went for my first lesson in the financial realities of pensions, I was told that there are three aspects to a pension: where the money comes from; where it goes and what is done with it in the meantime. The needs-based pensions: inasmuch as there is no money that has come in from the individual that has been directly earmarked of a retirement benefit, we believe that in principle and in practice those two areas should be segregated so that while it is the responsibility of society to provide a measure of dignified retirement to those who, for no fault of their own, have been unable to provide an adequate level of retirement savings, this should not be confused with pensions which people have systematically saved through whatever variety of means in order to enjoy.

Mr. Dantzer: In point 3, you indicate, and I think no one is surprised at it, that you are strongly opposed to any expansion of the Canada Pension Plan. I at least have been aware of your position on this for some time.

The minister, before this committee, voiced this concern: she indicated that at the time the Canada Pension Plan was first instituted the government had hoped that the private sector would move ahead in terms of coverage and over their own members. They have failed to do that. She quoted figures that since 1966 they have gone from 42% to 48% and she then posed the problem, and I think rightly so, that if the voluntary section is not going to do it voluntarily, perhaps we will have to mandate controls through either public plans or private plans. You are opposed to mandatory public plans. How about mandatory private plans?

Mr. Hale: Mr. Dantzer, we are on the record as saying that we believe that would be an unwise and counterproductive decision. First of all, to deal with the minister's figures, the pension debate is such that anyone can obtain figures from any place in order to justify their own political position. Frankly, we believe that the minister's figures do not reflect the entire reality of coverage in the area of various means of retirement savings for Canadians, particularly in the non-institutional, unorganized sector. First of all, the minister was looking at a particular narrow focus. To our knowledge, and we have had conversations with our staff on previous occasions, the coverage of RRSPs was not included. In many cases, small employers will make contributions directly to the private RRSPs of employees, especially employees who are full-time and have been in the business more than a couple of years. So there is a systematic provision for retirement savings, even though it does not show up in the form of a formal pension plan. That informality, that flexibility is the salvation of small business. We do not believe that it is reasonable to impose the financial standards of government or big business on small business. We believe there is a difference between big business and small business. Small business is not just a scaled-down version of big business, and the ability to tailor the financial planning needs of small businesses and their employees to those particular circumstances is very important.

[Translation]

Lorsque j'ai pris mon premier cours sur les réalités financières des pensions, j'ai appris qu'il existait à cet égard trois aspects: l'origine de l'argent, sa destination et ce qu'on en fait entre-temps. Pour ce qui est des pensions attribuées en fonction des besoins, si la personne n'a pas versé d'argent directement consacré à des prestations de retraite, nous estimons qu'en théorie aussi bien qu'en pratique il faudrait séparer ces deux domaines, de sorte que bien que la responsabilité de la société soit d'assurer une certaine retraite décente à ceux qui, sans qu'il en soit de leur faute, n'ont pas pu épargner suffisamment pour leur retraite, il ne faudrait cependant pas confondre leur situation avec celles des pensionnés qui ont systématiquement épargné grâce à toutes sortes de moyens pour pouvoir jouir de leur retraite.

M. Dantzer: Au troisième point, vous dites—et cela ne surprend sans doute personne—que vous vous opposez fermement à une expansion du Régime de pensions du Canada. Personnellement, je sais que tel est votre point de vue à cet égard depuis quelque temps.

Le ministre qui a comparu devant ce Comité a exprimé cette préoccupation: elle nous a rappelé que lorsque le Régime de pensions du Canada avait été créé initialement, le gouvernement avait espéré que le secteur privé interviendrait pour garantir ses propres membres. Cela ne s'est pas fait. Elle a cité des chiffres qui ont augmenté de 42 à 48 p. 100 depuis 1966, et elle a ensuite posé le problème, à juste titre aussi: si rien ne se fait de plein gré, il faudra peut-être imposer des contrôles dans les régimes publics ou privés. Vous vous opposez aux régimes publics obligatoires; voudriez-vous que les régimes privés le soient?

M. Hale: Monsieur Dantzer, nous avons dit officiellement que, d'après nous, ce serait une décision ni avisée ni productive. Tout d'abord, en ce qui concerne les chiffres du ministre, la discussion sur les pensions est si passionnée que n'importe qui peut obtenir des chiffres pour justifier sa propre position politique. Franchement, nous pensons que les chiffres du ministre ne tiennent pas compte de toute la réalité des garanties dans les différents moyens d'épargne-retraite pour les Canadiens, et surtout en ce qui concerne le secteur non institutionnel, non syndiqué. Tout d'abord, le ministre a examiné les choses dans une perspective plutôt étroite. À notre connaissance—et nous avons déjà discuté de cette question avec notre personnel—la garantie des REER n'était pas incluse. Dans bien des cas de petits employeurs contribuent directement aux REER privés des employés, surtout des employés à plein temps qui travaillent dans l'entreprise depuis plus de deux ans. L'épargne-retraite est donc systématiquement prévue, même si elle ne se manifeste pas sous forme d'un régime officiel de pension. Cette simplicité, cette souplesse sont justement le salut de la petite entreprise. Il ne nous paraît pas raisonnable de lui imposer les normes financières qui s'appliquent dans le gouvernement ou dans les grandes entreprises. Nous pensons qu'il existe une différence entre la grande et la petite entreprise. Cette dernière n'est pas simplement un modèle réduit de l'autre, et sa capacité d'ajuster ses besoins et celle de ses employés, en matière de planification financière, par rapport à ces circonstances, revêtent une très grande importance.

[Texte]

• 1030

A second area which is rarely included in the area of coverage is the equity that has been built up through private home purchase, and this is very often for working Canadians the major form of property ownership they have in their lifetime. It is a significant contribution to the standard of living and the quality of life of retired Canadians. I can speak with some feeling on this subject. My father is 78 years old. He worked his entire adult life. Yes, he has an employment pension. But the only reason he is alive today is because he is in his own home and that provides him with a sense of worth and security that he could not possibly have in a nursing home, retirement home, or some institution. And this is a reality for many tens, and indeed hundreds, of thousands of Canadians, and one we should not deprive them of.

The third factor in the area of coverage that is rarely taken into account, particularly by Madam Bégin, is the different financial priority and the different financial reality for young workers. When you are 25 or 30 or perhaps even 35, pensions, retirement savings are not your number one savings priority. You are probably starting a family, you are probably looking to afford your own home (and with mortgage rates these days, it is not easy), and the first priority in savings is building to that. Now after age 35, the amount of pension coverage improves substantially, simply because there is a demand for better coverage.

The fourth area has to do with coverage of spousal pensions. This is particularly the case where only one party is working in the paid workforce or perhaps one is working in a casual or part-time occupation as a result of deliberate choice. Now, we recognize that there are many cases where individuals are working part-time because they cannot find full-time employment. This, especially these days, is a pressing reality for many people. But, again, there are many people with family commitments or many older Canadians who work for a sense of career fulfilment, for income to meet other family needs, and because they have coverage from other family income and from benefits available to other members of the family, the need for their own separate employment pension is not critical. So, looking at the reality of the coverage, we feel it is a good deal higher; we have seen figures of 80%. That, Mr. Chairman, I think is the broad reality as opposed to the narrowly defined one.

The Chairman: Last question, Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: You do not favour mandatory public plans or mandatory private plans, but would you oppose a scheme whereby the type of pension plan was legislated, so that while it was not mandatory, any private firm who went into a pension had to conform to certain guidelines as laid down by the legislation?

[Traduction]

Une deuxième question qui intervient rarement dans celle de la garantie est la valeur constituée au moyen de l'achat d'une maison par un particulier, et c'est très souvent pour des salariés canadiens la principale forme de propriété qu'ils aient de toute leur vie. Cela représente une importante contribution au niveau de vie ainsi qu'à la qualité de la vie de nos retraités. Je peux en parler en toute connaissance de cause. Mon père a 78 ans. Il a travaillé toute sa vie, lorsqu'il était adulte. Oui, il touche une pension à titre d'ancien salarié. Mais la seule raison pour laquelle il est en vie aujourd'hui c'est qu'il vit chez-lui, ce qui le valorise et lui offre une sécurité qu'il ne pourrait sûrement pas connaître dans une maison de repos, un foyer de retraite ou une institution quelconque. C'est là une réalité pour bien des dizaines, des centaines voire des milliers de canadiens, et il ne faudrait surtout pas les en priver.

Le troisième facteur dans la question des garanties, dont on tient rarement compte, et dont M^{me} Bégin ne tient pas compte, en particulier, c'est la différence des priorités et des réalités financières pour les jeunes salariés. Lorsque vous avez 25, 30 ou peut-être même 35 ans, les pensions et l'épargne-retraite ne constituent pas de très grandes priorités lorsqu'il s'agit de faire des économies. A cet âge on fonde peut-être une famille, on essaye de s'acheter une maison—ce qui n'est pas facile de nos jours, avec les taux des hypothèques—et des jeunes essayent donc d'économiser de l'argent pour ces objectifs. Après 35 ans, le montant des cotisations augmente beaucoup simplement parce qu'il existe une demande pour une meilleure garantie ou «couverture».

La quatrième question concerne les pensions au conjoint. Cette question se pose surtout lorsqu'un seul conjoint est salarié ou qu'il est employé occasionnel ou qu'il travaille à temps partiel, selon un choix délibéré. Il est vrai que, dans bien des cas, certains travaillent à temps partiel parce qu'ils ne peuvent pas être employés à plein temps. C'est malheureusement vrai de nos jours, et pour bien des Canadiens. Mais, encore une fois, beaucoup de personnes ont des responsabilités familiales financières; beaucoup de Canadiens âgés continuent à travailler parce qu'ils aiment leur carrière, ou pour gagner de l'argent et satisfaire aux autres besoins de la famille, et parce qu'ils sont couverts grâce à un autre revenu familial, et à d'autres prestations dont disposent d'autres membres de la famille, il n'est pas vraiment essentiel qu'ils disposent d'une pension distincte découlant d'un emploi. Par conséquent, le pourcentage des garanties est beaucoup plus élevé qu'on ne le dit, selon certains chiffres il s'élèverait à 80 p. 100. C'est là, monsieur le président, une réalité plus vaste par rapport à celle qui a été étroitement définie.

Le président: Une dernière question, M. Dantzer.

M. Dantzer: Vous n'êtes pas en faveur de régimes publics ou privés obligatoires, mais seriez-vous opposé à un système d'après lequel le type de régime de pension serait assujéti à des lois, de sorte que même si le régime n'était pas obligatoire, toute société privée qui adopterait un régime de pension devrait respecter certaines directives établies par la loi?

[Text]

[Translation]

• 1035

I am thinking of this particularly in terms of the mobility of labour throughout the country. It would be wise, if you are into pensions at all, if you could meet the same sort of pension plan in the private sector in Nova Scotia as you would in British Columbia. What is your reaction to that type of thing?

Mr. Hale: The Pension Benefits Act, Mr. Chairman, is primarily within the jurisdiction of the provinces. We have maintained that it would be far wiser, inasmuch as that legislation is in place, for those people who do have pensions . . . in other words, it is not forcing you to have a pension, but it is forcing you to meet certain minimum standards if you do have a pension—we believe that is a useful and worthwhile approach to the legislation, and we believe that principle should be continued and expanded. There are some provinces, as I understand it, where there is no home-grown pension legislation. So that would be a useful principle to follow.

Mr. Dantzer: Thank you.

Mr. Desmarais: A supplementary one.

The Chairman: Sure.

Mr. Desmarais: On Mr. Dantzer's first point, you mentioned—I think your answer was that somebody at age 25 is not very much concerned with pensions, but that at age 35 the coverage improved considerably. Is there an age at which you would feel comfortable where it was made mandatory; for instance age 35 or age 40?

Mr. Hale: We are not comfortable with the principle of mandatory savings, principally because we feel the individual is the best judge of his own needs. I am sure that anyone can trot out examples of people who have not made good provision for their own needs. One need only look at the winners of lotteries to see how true that often is. We would prefer that the question of mandatory or compulsory retirement savings not be accepted. There is one practical business reason, and that is that if a certain benefit is compulsory for somebody at a certain age, and not for somebody at another age, that means there must be appropriate compensation by an employer to that other employee—to that younger employee, perhaps . . . or the legislation would be in contravention of the Charter of Rights. Therefore we would prefer for the flexibility of the system to be maintained and for appropriate incentives to be put in place so that pensions were the first benefit that would be offered by employers should they be in a financial position to offer benefits, and it would be the employee's choice as to whether they would accept that benefit in the form of a pension or some other group benefit.

The Chairman: Mr. Hale, just to facilitate matters, we have several other members with questions; if you could shorten your answers . . .

Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman. First of all, I would like to inquire why we were not able to get the brief before this morning.

Je pense en particulier à cette question compte tenu de la mobilité de la main-d'oeuvre dans l'ensemble du pays. Pour bien faire, si l'on tient vraiment à créer des régimes de pension du secteur privé, il faudrait que ceux de la Nouvelle-Écosse soient les mêmes que ceux de la Colombie-Britannique. Qu'en pensez-vous?

M. Hale: Monsieur le président, la Loi sur les prestations de pensions relève d'abord de la compétence des provinces. Nous avons dit qu'il vaudrait mieux, vu que cette loi est en place, que les gens qui ont des pensions . . . En d'autres termes, vous n'êtes pas forcés d'avoir une pension, mais si vous en avez, vous devez satisfaire à certaines normes minimales; c'est là une façon utile d'envisager cette mesure législative, et nous estimons qu'il faudrait maintenir et étendre ce principe. Sauf erreur, dans certaines provinces, il n'existe pas de loi locale touchant les pensions. Ce serait un bon principe à suivre.

M. Dantzer: Merci.

M. Desmarais: Une question supplémentaire.

Le président: Je vous en prie.

M. Desmarais: À propos du premier point de M. Dantzer, vous avez dit . . . Dans votre réponse, vous avez dit qu'à 25 ans, on ne s'intéresse pas beaucoup aux pensions, mais qu'à 35 ans, le volume des assurances augmente considérablement. Y a-t-il un âge pour lequel il faudrait selon vous rendre le régime obligatoire? Par exemple, à 35 ou à 40 ans?

M. Hale: Nous ne sommes pas en faveur d'une épargne obligatoire, essentiellement parce que nous estimons que chacun est le meilleur juge de ses propres besoins. Je suis sûr qu'il est possible de citer bien des cas de personnes qui n'ont pas suffisamment garanti leurs besoins. Il suffit de voir ce que font les gagnants des loteries pour savoir combien cela est souvent vrai. Nous préférierions que la question d'une épargne de retraite obligatoire soit rejetée. Il y a là une raison pratique, si un certain avantage est obligatoire pour quelqu'un à un certain âge, et pas pour quelqu'un d'autre à un autre âge, cela veut dire qu'il faut que l'employeur indemnise cet autre employé—le plus jeune, peut-être autrement, la loi enfreindrait la charte des droits. Par conséquent, nous préférierions maintenir la souplesse du système, et que des mesures incitatives appropriées soient mises en place afin que les pensions soient le premier avantage offert par les employeurs, s'ils peuvent financièrement se permettre d'en offrir d'autres, et ce serait alors à l'employé de choisir d'accepter cet avantage sous forme de pension, plutôt que d'autres avantages.

Le président: Monsieur Hale, pour simplifier les choses, je voudrais vous dire que plusieurs autres membres voudraient poser des questions. Pourriez-vous abréger vos réponses . . .

Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Je vous remercie, monsieur le président. D'abord, j'aimerais savoir pourquoi nous n'avons pas pu obtenir ce mémoire avant ce matin.

[Texte]

The Chairman: The clerk will answer that.

Mr. Hale: Mr. MacLellan, with our apologies . . . We are a relatively short-staffed organization, and while we were scrambling to put the brief together for most of the past couple of weeks, once we learned when the committee was going to see us, all this research material having been accumulated over the past number of months, we were unfortunately working to a rather tight deadline. I had I believe one week's notice of the exact date of the appearance.

Mr. MacLellan: I wonder if the chairman could perhaps assure that we could have the brief at least the day before.

The Chairman: Yes, I am just reminded by the clerk that we are asking for at least a week's advance, and apparently even for Thursday's meeting with the Economic Council there is the same problem.

Mr. MacLellan: Just to facilitate our position.

Mr. Hale, I have been listening to you and I have a problem with certain philosophical points you are bringing forward. You say you do not think small business really should be involved in the administration of pension plans in any way. Is that correct?

• 1040

Mr. Hale: The administration of pension plans requires a certain amount of technical expertise in house, Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Hale: I am not familiar with Sydney, but I would wager you a substantial sum of money that if you walked down the main street of Sydney and popped into any number of small retail businesses you would not find one who had the experience, the capacity or the resources to provide direct administrative services.

Perhaps Mr. MacLellan could go into that a little further.

Mr. MacLellan: I can appreciate that they should not be in the business of pension plans per se, but what do you term "administration"? Where do you draw the line as to administration of a plan on one hand and the involvement of a plan, perhaps for the purposes of being a participant through a company in a plan to provide that pension benefit for the employee?

Mr. Hale: Perhaps I could let Mr. Carson and Mr. MacLellan address that because Mr. Carson is directly involved with our members, and Mr. MacLellan with the administration of pension benefits.

Mr. Walter Carson (Director of Public Affairs, Canadian Organization of Small Business): Rather than changing the question, I would like to perhaps deal with the reality that there are some barriers. Perhaps the most important barrier is the fact that for many employees the amount of money in that pay cheque, in that pay packet, is all important and when it is

[Traduction]

Le président: Le greffier va vous répondre.

M. Hale: Toutes nos excuses, monsieur MacLellan . . . Notre fédération compte un nombre limité d'employés, et presque tout le temps, ces deux dernières semaines, nous avons fait tous nos efforts pour rédiger ce mémoire et une fois que nous avons appris que le Comité devait nous convoquer, il a fallu trier tous les documents de recherche qui s'étaient accumulés depuis des mois; malheureusement, nous avons dû travailler dans des délais très brefs. J'ai reçu la date exacte de la comparution il y a seulement une semaine.

M. MacLellan: Le président pourrait peut-être nous assurer que nous disposerions du mémoire au moins la veille.

Le président: Oui, le greffier vient de me rappeler que nous demandons au moins une semaine d'avance, et il semble que même pour la réunion de jeudi, avec le Conseil économique, le même problème se présentera.

M. MacLellan: Ce qui ne nous facilitera pas les choses!

Monsieur Hale, je vous ai écouté, et je n'ai pas bien compris certains des principes que vous nous avez exposés. Selon vous, la petite entreprise ne devrait pas du tout participer à l'administration des régimes de retraite. Est-ce bien cela?

M. Hale: L'administration des régimes de pension exige une certaine somme de qualifications techniques internes, monsieur MacLellan.

M. MacLellan: En effet.

M. Hale: Je ne connais pas Sydney, mais je vous parierais beaucoup que si vous parcouriez la rue principale de Sydney, vous vous apercevriez qu'il y a très peu de petits commerçants qui ont les connaissances et qualifications ou ressources voulues pour fournir des services administratifs directs.

Peut-être que M. MacLellan pourrait vous donner quelques précisions.

M. MacLellan: Je comprends bien qu'ils ne peuvent s'occuper de régimes de pension en soi, mais que voulez-vous dire par «administration»? Où faites-vous la distinction entre l'administration d'un régime et la participation à un régime que pourrait envisager une société pour ses employés?

M. Hale: Peut-être pourrais-je laisser M. Carson et M. MacLellan répondre à cela, car M. Carson traite directement avec nos membres alors que M. MacLellan s'occupe de l'administration des prestations.

M. Walter Carson (directeur des affaires publiques, Canadian Organization of Small Business): Plutôt que de changer la question, je dirais peut-être qu'il existe en effet certains obstacles. Le plus important est que pour de nombreux employés, le montant de ce chèque, de cette rémunération, est extrêmement important et lorsqu'il change d'une

[Text]

varied in any way it creates a problem that could stop that employer from getting involved.

I guess the second basic thing is that all pensions are more or less being compared to the large business model because they have that. There are a variety of other approaches and perhaps Mr. MacLagen could talk on those.

I guess the third is that when a firm gets started it does not have initially a tremendous amount of resources. Often it can be a four- or five-year period before it can really take on that responsibility of extending beyond the Friday pay-day, if that is their day. To burden them with it beforehand, I think, would make it administratively impossible. The bank would certainly make it administratively impossible if it was not through the other things I have mentioned.

I think maybe Mr. MacLagen could talk on what we have proposed in this brief and how we defined "administration" and what level the employer would have.

Mr. MacLellan: Just before, I would just like to make another point. You are talking exclusively about contributory pension plans, contributory by the company. What about the pension requirement as a portion of the pay cheque of the employee? Would a company want to be involved in deducting a segment? Mr. Hale mentions that the institute is philosophically against compulsory contribution from the pay cheque of the employee. What do you think, from an administrative point of view, would be the position of small businesses?

Mr. Carson: We are doing so now in the Canada Pension and some of our members, certainly those that have been more established and are of a little larger size, are doing that. They note, however, that the income level has to be increased and that there are many additional costs that were not foreseen when the plan was brought into place.

Going back to it, administratively it can be extremely difficult to sell to your employees. Certain ages of employees simply reject it on principal, and I think that is why what we are proposing would be of interest. Maybe we should delve into it, if you have that question.

Mr. MacLellan: I am looking at the point. I agree with you that young people are opposed to contributing to pension plans because they think in their 20s they are almost immortal. I do not say that to be unkind. It is nice to be in that age group and to have that feeling, frankly. Still, it does not really lend a solution to the problem with which this committee is faced, and that is how we are going to meet the ever-increasing costs of providing pensions and incomes for people who are, let us say, over 65. Mr. Hale says in the special position of women and so on; but, whatever group with which we are dealing, we have a problem now and we are going to have a greater problem in the future. You say that it should not be compulsory, that there be contributions at any age and that young people are opposed to contributions to pension plans. I agree, but how are we going to get around this problem, and what is the position of small business? Where do they really stand in helping us with this concern?

[Translation]

façon ou d'une autre, cela pose un problème qui pourrait faire hésiter l'employeur à participer.

D'autre part, toutes les pensions sont plus ou moins comparées au modèle des grandes entreprises. Il y a une série d'autres possibilités dont M. MacLagen voudra peut-être parler.

Le troisième obstacle, est lorsqu'une firme démarre, elle n'a pas d'abord tellement de ressources. Il faut quelquefois de quatre à cinq ans avant qu'elle n'assume cette responsabilité dépassant le jour de paye du vendredi. Il serait donc administrativement impossible de lui imposer ce fardeau avant. La banque leur rendrait cela administrativement impossible si le reste le permettait.

Peut-être que M. MacLagen voudrait parler de ce que nous avons proposé dans notre mémoire et de la définition que nous donnons d'«administration» et de souplesse qui serait laissée à l'employeur.

M. MacLellan: J'aimerais tout d'abord préciser une chose. Vous parlez exclusivement de régimes de pension auxquels cotise la société. Que faites-vous de la portion du chèque de paye de l'employé qui peut être réservée à cette fin? Une société accepterait-elle une telle formule? M. Hale dit que l'institut s'oppose en principe à des cotisations obligatoires prélevées sur le chèque de paye de l'employé. Quelle serait du point de vue administratif, la position des petites entreprises?

M. Carson: C'est actuellement le cas pour le Régime de pension du Canada et certains de nos membres, ceux qui ont des entreprises bien établies et d'une certaine importance, ont recours à cette formule. Ils signalent toutefois que le niveau de revenus doit être augmenté et que cela représente de nombreux coûts additionnels imprévus lorsque le régime est mis sur pied.

Du point de vue administratif, cela peut être extrêmement difficile à faire accepter par les employés. Certaines générations d'employés rejettent par principe une telle formule et je crois que c'est pourquoi nous jugeons que notre position pourrait être intéressante. Nous devrions peut-être développer un peu notre pensée à ce sujet si cela vous intéresse.

M. MacLellan: J'étudie la question, je conviens avec vous que les jeunes s'opposent à cotiser à des régimes de pension parce qu'ils pensent lorsqu'ils ont vingt ans, qu'ils sont presque immortels. Je ne veux pas être méchant en disant cela; très franchement, je les envie plutôt d'être de ce sentiment. Cela n'apporte toutefois pas de solution au problème que se pose notre comité car il s'agit de savoir comment nous pourrions assumer les coûts toujours grandissants des pensions et des revenus des personnes de plus de 65 ans. M. Hale parle de la situation spéciale des femmes, etc.; quel que soit le groupe dont on parle, le problème existe aujourd'hui et sera encore plus grave dans quelques années. Vous dites qu'il ne devrait pas être obligatoire de cotiser et que les jeunes s'opposent à cotiser à des régimes de pensions. Je suis bien d'accord, mais comment pouvons-nous alors contourner le problème et qu'en pense la petite entreprise? Dans quelle mesure veut-elle nous aider à ce sujet?

[Texte]

• 1045

Mr. Hale: First of all, Mr. MacLellan, I think the first principle—and this is a difficult principle, whether of taxation or financial management, to communicate to anyone in government these days . . . is that it is our money, not yours.

We have heard the phrase “tax expenditure” many, many times over the last few years. I noticed in the green paper that that has been changed to “tax assistance”, so our business is tax-assisted, our home is tax-assisted, and presumably our spouses and children are tax-assisted, too. That is based on the philosophy, and it is a very openly espoused philosophy, both at the Ministry of Finance . . . In fact, I had it thrown at me by no less a person than the Assistant Deputy Minister of Social Development about a year ago that it is our money; you keep what we let you keep, and that is it.

Well, Mr. MacLellan, members of this committee, we do not accept that fundamental principle. We recognize that humans are frail, fallible beings, and that there are many who will not make any plans for tomorrow.

The Chairman: Mr. Hale, you are not suggesting that it is your money and our problem, are you?

Mr. Hale: No. There are basic levels of retirement income security that we have provided for and we provide through taxes. We suggest that the best way of providing the broadest realistic coverage, which we assume to be less than 100%, less than a uniform whole, is through market-tested incentives; and we believe we have presented a number which provide individuals with greater, rather than a lesser, degree of flexibility in the management of their retirement savings. We believe that, to date, there has not been an adequate marketing, if you will, of retirement savings vehicles for small businesses; that for many businesses, as pointed out, the demand on the part of their own employees is not there. So without going over the ground . . .

The Chairman: Your last question, Mr. MacLellan.

Mr. Hale: —we believe there are better ways than compelling people to funnel 2%, 5%, 10% of their savings into a special account.

Mr. MacLellan: Yes. To say the least, I do not see the 200% deduction being a consideration of the Department of Finance.

Also, you talk about market incentives, and that is fine, but where do we give the . . . You know, the market incentives that you are proposing are going to be a lot more costly than the government actual contributions to the plan, which is something you do not want to see, because you do not want large sums of money with organizations such as the government, and to take it out of service where it is not going to be available for investment or circulation through small businesses, how are we going to solve this question? How are we going to give the

[Traduction]

M. Hale: Tout d'abord, monsieur MacLellan, je crois que le premier principe, et il est quelque peu difficile à communiquer au gouvernement, quel qu'il soit de nos jours, c'est qu'il s'agisse d'impôt ou de gestion financière, il s'agit de notre argent et non pas du vôtre.

On a beaucoup parlé ces dernières années de «dépenses fiscales». J'ai remarqué dans le Livre vert que l'on parle maintenant «d'aide fiscale» de sorte que l'entreprise est maintenant bénéficiaire d'une aide fiscale, que notre maison l'est aussi et que probablement nos conjoints et nos enfants sont également bénéficiaires de l'aide fiscale. C'est un principe très largement répandu tant au ministère des Finances . . . En fait, même le sous-ministre adjoint au Développement social m'a parlé de cela il y a un an en disant qu'il s'agissait de l'argent du gouvernement et que nous pouvions garder ce que l'on nous permettait de garder.

Ma foi, monsieur MacLellan, et membres du Comité, nous n'acceptons pas ce principe fondamental. Nous reconnaissons que les hommes sont fragiles et ne sont pas infaillibles et qu'il y en a beaucoup qui ne préparent pas leur avenir.

Le président: Monsieur Hale, vous ne voulez tout de même pas dire qu'il s'agit de votre argent et de notre problème, n'est-ce pas?

M. Hale: Non. Il y a une certaine sécurité de revenu pour les retraités que permettent les impôts. Nous estimons que la meilleure façon de couvrir le maximum de monde de façon réaliste, c'est-à-dire non pas à 100 p. 100, non pas absolument, est d'utiliser des incitations. Nous croyons avoir présenté un certain nombre de formules qui offrent aux individus plus de souplesse que moins dans la gestion de leurs épargnes-retraite. Personne n'a jusqu'ici su mettre convenablement en marché les véhicules d'épargnes-retraite pour les petites entreprises; pour beaucoup d'entre elles, les employés ne semblent pas intéressés. Donc, sans revenir là-dessus . . .

Le président: C'est votre dernière question, monsieur MacLellan.

M. Hale: . . . nous jugeons que l'on peut trouver d'autres moyens que d'obliger les gens à mettre 2, 5, ou 10 p. 100 de leurs économies dans un compte spécial.

M. MacLellan: Je crois en tout cas ne pas pouvoir dire que la déduction de 200 p. 100 pourrait être envisagée par le ministère des Finances.

Vous parlez d'autre part d'incitation mais où peut-on . . . Vous savez, ces incitations que vous proposez seront beaucoup plus coûteuses que les cotisations actuelles du gouvernement au régime. Vous ne voulez pas le reconnaître parce que vous ne voulez pas que des organes comme le gouvernement puissent détenir d'importantes sommes d'argent qui ne sont plus alors disponibles pour les investissements ou les besoins des petites entreprises. Comment alors résoudre la question? Comment peut-on envisager de telles incitations sans qu'il n'en coûte beaucoup plus au gouvernement que sa participation réelle?

[Text]

incentives and still not have it cost the government considerably more than the government's actual participation?

Mr. Hale: Well, the government's actual participation, we have only seen the tip of the iceberg when it comes to the costs of additional government pensions. We were rather amused at the figure saying that the only cost to pension reform in the green paper would be the 1.3% outlined in that green paper. The first thought that came to mind was: where are they going to get the revenue to meet this proposal? They are going to have to do it by increasing taxes, so that 1.3% cost suddenly increases to something close to 2% just for those few relatively small costs.

Then there is the additional factor, the demographic factor of more people retired and fewer people working to support those people if we go to a complete open pay-as-you-go system on the financing of the Canada Pension Plan.

• 1050

It is estimated that, depending on the level of benefits, employers will be paying somewhere between 4.1% and 5% payroll taxes in the early 1990s, depending on what saw-off we are able to arrange with the provincial governments. Then, there is the factor of provincial taxes being added in which will have to be increased to make up for the lost revenue due to payroll taxes. The figures in the green paper are just the tip of the iceberg, and when we get to full-cost accounting you will find the cost to the economy is far greater than the single factor accountants over at Health and Welfare have cared to share with us.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Mr. Hale, thank you very much for coming today. I share Mr. MacLellan's wish that we had been able to have seen your brief earlier, because there is a fair amount of meat in it, and it will take some studying to understand it totally. I want to start with this question: do you think that part of this committee's work should be to make the pension plans in this country a little more understandable to employees?

Mr. Hale: That would be a wonderful idea. Perhaps Mr. MacLagen would care to speak to it.

Mr. Scott MacLagen (Pension Consultant, Canadian Organization of Small Business): Amen. Unfortunately, employees in Canada today do not really know and understand what pension or retirement income they will ultimately enjoy. When we spoke a moment ago, Mr. MacLellan was asking about administration. Administration involves many aspects of a plan. It starts with the very basic enrolment or, prior to even enrolling an employee, communicating the details of a plan to the individual so that he or she knows what they are participating in, whether it is contributory or non-contributory on their part, and what the end benefit will be. Throughout their working life, an employee should be made aware, through an effective means of communication, on a very personalized basis, exactly what their entitlement, in terms of accrued benefit to date, is, and what their projected pension will be in the future. In this way, when they take into account the

[Translation]

M. Hale: Ma foi, pour ce qui est de la participation réelle du gouvernement, nous n'en voyons qu'un élément lorsque l'on parle des coûts de pension de retraite complémentaire. Nous avons souri en lisant que le seul coût de la réforme des pensions envisagé dans le Livre Vert serait les 1.3 p. 100 en question. On se demande tout de suite où l'on va trouver les recettes nécessaires à une telle proposition. Il faudra majorer les impôts de sorte que ce coût supplémentaire de 1.3 p. 100 approchera très vite les 2 p. 100 pour ces quelques frais relativement mineurs.

Il y a un autre facteur, le facteur démographique, car il y aura plus de monde à la retraite que de gens au travail. Qu'allons-nous faire si l'on adopte un système par répartition pure pour financer le Régime de pensions du Canada?

On estime que selon le niveau de prestations, les employeurs paieront de 4.1 à 5 p. 100 d'impôt sur les salaires au début des années 1990 selon les arrangements que l'on réussira à négocier avec les gouvernements provinciaux. Il y a ensuite les impôts provinciaux qui s'ajoutent et qui devront être augmentés pour compenser le manque à gagner dû aux impôts sur les salaires. Les chiffres donnés dans le Livre vert sont tout à fait incomplets et lorsque nous aurons le coût total, vous constaterez qu'il en coûtera beaucoup plus à l'économie que veulent nous le faire croire les comptables de Santé et Bien-être.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Monsieur Hale, merci beaucoup d'être venus aujourd'hui. Comme M. MacLellan, je regrette seulement que nous n'ayons pu voir plus tôt votre mémoire car il est assez dense et qu'il nous faudra prendre le temps de l'étudier pour bien le comprendre. Voici toutefois ma première question: pensez-vous qu'une partie du travail de notre Comité consiste à faire en sorte que les régimes de pension existant au Canada soient plus compréhensibles pour les employés?

M. Hale: Ce serait une idée merveilleuse, M. MacLagen aurait peut-être des idées à ce sujet,

M. Scott MacLagen (conseiller sur les pensions de retraite, Canadian Organization of Small Business): Amen! Malheureusement, les employés au Canada ne savent pas réellement quels pension ou revenu de retraite ils peuvent attendre. Lorsque nous parlions tout à l'heure d'administration avec M. MacLellan, cela touche à bien des aspects d'un tel régime. Tout d'abord l'adhésion et, même avant l'adhésion d'un employé, l'explication des détails d'un régime de sorte que l'intéressé sache à quoi il adhère, qu'il s'agisse d'un régime par cotisation ou non, et ce qu'il en tirera. Durant toute sa vie active, l'employé doit être tenu au courant, par des moyens de communications efficaces et très personnalisés, de ce que représente la valeur à ce jour de sa rente et de ce que devrait représenter plus tard sa rente. Ainsi lorsque l'on tient compte des prestations générales qu'offre le Régime de pensions du Canada, la sécurité de la vieillesse et tout autre programme

[Texte]

general benefit provided under the Canada Pension Plan, Old Age Security, any other social welfare programs, plus the employer provided plans and their general savings, they can determine whether they will have enough money, when they reach the golden years of retirement, to provide that standard of living which they would like for themselves and their survivors at that point.

Mr. Miller: I think this is mainly why younger people might not be so anxious to start contributing to a pension plan earlier. For one reason, they may not understand what they are doing; secondly, they may not have the confidence in pension plans that their contribution today is really going to be matched by the employer, in the long term. In fact, the record we have seen in plans, because of vesting provisions and portability, is a record of failure and, basically, is the reason this committee is sitting today. I think this may be a reason that we have the small employer pension plan of Canada being developed, because it is now meeting a demand from employees, but also, more importantly, a demand by politicians that we do something with the pension plan. I wonder if this new plan is being set up because there is a desire on the part of small business to protect their employees. Or is the other aspect of it, which I sense, true: that the private pension plans are concerned the government is perhaps going to make a bigger grab for the pension funds in the future?

I think I want to deal with what you see, in terms of how investment of pension funds should occur. Should it be government? Should it be the big pension plans? Should it be small businesses getting some access to the funds? I think if I can key on this issue: is there any mechanism through which we can develop a scheme where the government can have access to pension funds for their investments, their needs, provincially or federally, and, at the same time, small businesses can access those funds, regardless of whether it is in the private sector or in the public sector?

• 1055

Mr. Hale: Perhaps I can answer that, Mr. Miller. The first question you asked was, why is this coming? COSB has been working on the area of member benefits for almost three years. We have been working on the area of member benefits because there has been a distinct demand from our members, perhaps less out of a sense of benevolence than out of the recognition that where they are in a situation where employees are demanding some form of benefits—and this is particularly the case in single industry towns—and recognition that they have no realistic way of getting them at reasonable cost; and this is especially true for companies under 10 employees. So we brought out our initial benefits package a few months ago, after working for two years to get it together.

Mr. Maclagen was able to provide us with significant assistance in putting the package together so that it would be administratively feasible for small business, and we have found that the demand is tremendous. Simply by telling them it is there and that it gives them an additional vehicle for reducing turnover, for improving the level of benefits available to employees, we have been getting a considerable demand. So

[Traduction]

d'assistance sociale, plus les régimes offerts par les employeurs et les épargnes privées, on peut déterminer si l'on aura suffisamment d'argent au moment de son âge d'or pour s'offrir le style de vie souhaité et pour l'offrir éventuellement à ceux que l'on laisse en mourant.

M. Miller: Je crois que c'est essentiellement pourquoi les jeunes ne tiennent pas tellement à cotiser plus vite à un régime de pension de retraite. D'une part, ils ne comprennent pas forcément ce qu'ils font; d'autre part, ils ne croient peut-être pas que les régimes de pension auxquels ils cotiseraient aujourd'hui seraient également financés à long terme par l'employeur. En fait, du fait des dispositions touchant l'acquisition et la transférabilité, on ne peut pas dire que ce soit une réussite. C'est d'ailleurs pourquoi le Comité est actuellement au travail. C'est peut-être également pourquoi nous avons ce Régime de pensions du Canada pour les petits employeurs car il répond à la demande des employés et, qui plus est, à la demande du monde politique. Je me demande si l'on met ce nouveau régime sur pied parce que les petites entreprises souhaitent protéger leurs employés ou si c'est parce que les régimes de pension privés s'inquiètent que le gouvernement s'accapare une part encore plus importante des fonds de pension.

Parlons de l'investissement des fonds de pension. Cela doit-il relever du gouvernement? Des gros régimes de pension? Partiellement des petites entreprises? Existe-t-il un mécanisme qui permette d'élaborer un système donnant au gouvernement accès aux fonds de pension pour ses investissements, ses besoins, provinciaux ou fédéraux, tout en laissant également les petites entreprises y avoir accès, qu'il s'agisse du secteur privé ou du secteur public?

M. Hale: Peut-être puis-je répondre à cela, monsieur Miller. Vous avez tout d'abord demandé pourquoi on en arrivait à cela? La COSB travaille depuis près de trois ans au problème des rentes de ses membres. En effet nos membres ont demandé peut-être par bienveillance, mais peut-être encore plus parce qu'ils reconnaissent qu'à l'heure actuelle les employés exigent certaines rentes, surtout dans les villes mono-industrielles, et qu'il n'existe pas de moyen réaliste de les obtenir à un coût raisonnable, surtout pour les sociétés qui ont moins de dix employés. Nous avons donc proposé une première formule il y a quelques mois après y avoir travaillé pendant deux ans.

M. Maclagen nous a beaucoup aidés à trouver une formule administrativement possible pour la petite entreprise. La demande est extraordinaire. Il nous a suffi de dire que nous avions mis sur pied quelque chose et que c'était un moyen supplémentaire de diminuer le renouvellement du personnel, d'améliorer les prestations offertes aux employés. La motivation est donc très positive. Nous reconnaissons, bien sûr, que si

[Text]

there is a very positive reason for it going there. Certainly we recognize that if we were to wait for the insurance companies and other financial institutions to figure out how to sell to small business, hell would freeze over first—and you would probably get into the act, second. And there is a certain element of wanting to do it on our terms, so that we do not have to do it on somebody else's. On the other hand, that is a very rational motive for doing anything in business. You do a lot of things in running your financial management so that your banker does not end up telling you how to do them.

The second part of your question, the recycling of funds. Pension funds right now invest in government securities as a regular matter of course. They have a diversified investment portfolio and government securities get a part of that portfolio. They are also able to purchase the bonds of Crown corporations, and where those bonds are credit worthy, I am sure they do. In terms of government getting its hands on the cash, in other words, government making management decisions about the funds that are held in pension funds, all I can say is if what has been done with the Canada Pension Plan is any example of what we have to look forward to, God help us all.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Well, I think that is a debate this committee is going to have, in terms of whether the Canada Pension Plan is as badly off as some people would like us all to believe, and I am looking forward to that debate.

What I would like to ask, if you do not have now . . . A lot of your presentation, I think, revolves around just that statement, that government really has not been investing their funds as well as the private sector. Do you have any evidence, and what kind of evidence if you have any evidence, which indicates that the private plans have invested their funds more wisely than, let us say, the government plans, the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan?

Mr. Hale: Do you want to answer that, Mr. Maclagen?

Mr. Maclagen: I think there are a number of studies from various investment measurement bureaus that measure the performance of pooled equity investment funds, bond funds, and other funds that pensions are invested in. Those reports are public documents and are available. The pension funds have suffered as the equity stock market has suffered over the recent years. But despite that, they have performed very well, and there is very strong competition amongst the equity managers of pension funds, and that would be one feature of the small employer pension plan of Canada, that we would provide access to the small employer to the best investment counselling people in Canada today, to guarantee them above average rates of return. Where I, as a Canadian taxpayer, become concerned is when I hear the Treasurer of the Province of Ontario saying he has no intent of repaying Ontario's borrowings from the Canada Pension Plan. I worry about my sons and future generations having to repay those moneys out of current revenues; whereas if we encourage small business, which is the start of big business, ultimately, down the road, to develop and fund these plans and to put the money into the available money markets, whether it be for government borrowings or for private-sector borrowings, then we can

[Translation]

nous devions attendre que les compagnies d'assurance et d'autres établissements financiers imaginent la façon d'offrir quelque chose à la petite entreprise, on aurait le temps de geler en enfer d'une part et d'autre part vous auriez le temps d'intervenir. Nous souhaitons d'autre part agir nous-mêmes pour ne pas avoir à suivre les directives de quelqu'un d'autre. C'est d'ailleurs un principe très rationnel en affaires. Vous faites beaucoup de gestion financière vous-mêmes pour que votre banquier ne soit pas obligé de vous expliquer comment vous y prendre.

Vous nous avez d'autre part demandé notre avis sur le recyclage des fonds. Les fonds de pension à l'heure actuelle investissent régulièrement dans des titres gouvernementaux. Ils ont un portefeuille d'investissements diversifiés qui comporte des titres gouvernementaux. Ils peuvent d'autre part acheter les obligations de sociétés d'État et je suis sûr qu'ils le font lorsque ces obligations sont intéressantes. Le gouvernement peut donc avoir accès à ces fonds, peut décider de la façon dont les fonds de pension sont gérés et je puis dire que si le Régime de pension du Canada doit servir d'exemple, c'est déplorable.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Ma foi, je crois que notre comité va devoir justement débattre de la situation du Régime de pension du Canada et ce devrait être très intéressant.

Vous parlez beaucoup dans votre mémoire, si je ne m'abuse, du fait que le gouvernement n'a pas investi aussi bien qu'aurait pu le faire le secteur privé. En avez-vous des preuves et quel genre de preuves pouvez-vous nous fournir pour établir que les régimes privés ont investi plus sagement que les régimes publics, que le Régime de pension du Canada et le Régime des rentes du Québec?

M. Hale: Voulez-vous répondre, monsieur Maclagen?

M. Maclagen: Un certain nombre d'études effectuées par divers bureaux d'évaluation des investissements qui mesurent la performance des fonds d'investissement en gestion commune, des fonds d'obligations et d'autres fonds de pension sont à la disposition de tous. Les fonds de pension ont souffert comme le marché des titres ces dernières années. Malgré tout, les résultats sont très bons et les gérants de rentes de fonds de pension se font une concurrence très serrée. Ce serait une des caractéristiques du Régime de pension du Canada pour les petits employeurs, car nous permettrions à ces derniers de consulter les meilleurs conseillers en investissements existants aujourd'hui au Canada pour obtenir des bénéfices supérieurs à la moyenne. À titre de contribuable canadien je m'inquiète lorsque j'entends le trésorier de l'Ontario déclarer qu'il n'a pas l'intention de rembourser les emprunts de l'Ontario au Régime de pension du Canada. Je m'inquiète pour mes enfants et pour les générations futures qui devront rembourser tout cela à partir de leurs propres revenus. Par contre, si nous encourageons les petites entreprises, car c'est par là qu'il faut commencer, à mettre sur pied des régimes de pension et à investir l'argent là où c'est possible, que ce soit dans des emprunts du gouvernement ou dans des emprunts du secteur privé, nous

[Texte]

secure Canada's future. But if we continue on the road that we have been on in recent years, we will not.

• 1100

Mr. Hale: As a supplemental to that, Mr. Miller, we have read a number of rather alarming reports in recent years, or in recent months, in fact, about the way the funds of the Quebec Pension Plan have been invested. In many cases, while the QPP was originally set up as a vehicle to invest supposedly in the way that private pension funds would invest, we have seen funds being funnelled into a number of corporate losers at an alarming rate.

I think the point is made. Where political decisions take precedence over sound business decisions in the management of money, the more we need to keep the money in independent hands in a competitive environment, as described by Mr. MacLagen.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Hale, so that it does not simply remain our problem, I want to draw you out on solutions. As I gather from your comment that you represent a wide range of small business membership, is it not so—it is universally believed to be so—that perhaps most of those employees would be women?

Mr. Hale: I do not believe it is. In certain sectors perhaps there would be a higher percentage of women than others; certainly in the retail sector a very high percentage. In the service sector, I have no way of knowing, although I am sure once...

Mr. Reid (St. Catharines): Let us accept that it is not so. Is it fair to say that a large percentage of your employees would be women; employees of the members you have in your organization?

Mr. Hale: We believe that small businesses are a significant employer of women.

Mr. Reid (St. Catharines): Are you only referring to full-time employees, or would again you have a large percentage of part-time employees?

Mr. Hale: We would have a large percentage of full-time employees, a large percentage of part-time employees, and a number of members would have casual employees.

Mr. Reid (St. Catharines): I am looking at your recommendations on page 7, and referring to the products in existence. What common form of pension plan would your membership have, particularly as it now relates to women?

Mr. Hale: For full-time employees, they would probably have the same access to pension plans as men, especially in those industries which have traditionally had better pension protection; and I would refer there to manufacturing, construction, possibly transportation. In highly volatile industries, such as retail and service, the pension protection has been demonstrably less.

[Traduction]

réussirons à ce moment-là à assurer l'avenir du Canada. En tout cas, ce n'est pas en poursuivant l'orientation que nous avons prise il y a quelques années que nous réussissons, au contraire.

M. Hale: Par ailleurs, nous avons lu un certain nombre de rapports alarmants, il y a quelques années ou quelques mois, sur la façon dont les fonds du Régime de rentes du Québec ont été investis. Il avait été décidé, lors de la création de ce régime, que les fonds seraient investis de la même façon que ceux d'un régime privé; or, il est arrivé bien souvent que ces fonds soient investis dans des sociétés peu sûres.

En tout cas, comme vous l'a dit M. MacLagen, il est encore plus nécessaire de confier ces fonds à des responsables indépendants, dans un environnement compétitif, lorsque la volonté des politiciens a préséance sur celle des bons gestionnaires.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur Hale, afin que nous ne nous retrouvions pas seuls devant notre problème, j'aimerais bien savoir quelles sont les solutions que vous proposez. Si j'ai bien compris, vous représentez une vaste gamme de petits entrepreneurs, dont la majorité des employés sont des femmes, c'est bien cela?

M. Hale: Je ne pense pas. Dans certains secteurs, il se peut que le pourcentage de femmes soit plus élevé, notamment dans la vente au détail. Pour ce qui est du secteur des services, il m'est impossible de vous le dire, bien que je sois sûr qu'autrefois...

M. Reid (St. Catharines): Supposons donc que ce ne soit pas le cas. On peut dire en tout cas que, parmi les employés de vos membres, les femmes constituent un gros pourcentage?

M. Hale: Il est évident que les petits entrepreneurs emploient beaucoup de femmes.

M. Reid (St. Catharines): S'agit-il uniquement d'employées à plein temps, ou bien avez-vous un gros pourcentage d'employées à temps partiel?

M. Hale: Nous avons un gros pourcentage d'employées à plein temps et d'employées à temps partiel, et certains de nos membres ont des employées vacataires.

M. Reid (St. Catharines): En ce qui concerne les recommandations que vous donnez à la page 7, j'aimerais savoir quel genre de régime de pension offrent généralement vos membres, surtout à leurs employées?

M. Hale: Les employées à plein temps sont aussi admissibles aux régimes de pension que les hommes, surtout dans les branches industrielles qui ont toujours offert de meilleurs régimes; je veux parler des industries de la fabrication, de la construction et peut-être des transports. Dans des branches industrielles moins stables, comme la vente au détail et les services, les régimes de pension offrent généralement moins de protection.

[Text]

We note that the average size and the average age of our manufacturing members are somewhat higher than the average size and age of our retail and service members. We have noticed the direct correlation between pension coverage and age and size of business. So to the extent that a particular sector is characterized to a greater level by small businesses—by very small businesses—and by a large number of new businesses, one can safely assume that the level of pension or retirement savings coverage is less in proportion.

Mr. Reid (St. Catharines): I am now relating to your comment in your brief that your membership, once it has established a lifetime of about 10 years, with an employee listing of 10 or more—then the amount of pension concerns become greater.

Mr. Hale: The coverage tends to become substantially more widespread.

Mr. Reid (St. Catharines): Is this not, as it would indicate, a management decision, or is this somehow an active movement within the numbers of employees?

Mr. Hale: I think it reflects both a management decision and a reality that when a business grows beyond a certain stage, the cost of employment turnover on the employer's time and resources starts to get more and more prohibitive. The larger your company, the fewer you want moving in and out the door.

Perhaps, Walter, you might care to address this as well.

• 1105

Mr. Carson: This was precisely the reason we began employee benefit programs. Traditionally, the small business has been the training ground for the women you were talking of, the young person, the person who is new to Canada. They come in, they learn, and they move off to big business. So in a way, this is an attempt on our part to offer much the same benefits that are being offered by the larger employer; and the pensions are a logical extension of that.

The Chairman: This is your last question, please.

Mr. Reid (St. Catharines): So then, Mr. Hale, that does not become the problem of government in later years. Are you in a position to make any recommendation as to the type of product the private sector might deal with and make available to your people in a form other than a public funding in the expansion of the Canada Pension Plan, to which you indicate a negative attitude? What would be the alternative for the numbers of persons who are not now covered and still work for your members?

Mr. Hale: We believe the range of options available through the Small Employer Pension Plan addresses the particular needs of small employers and their employees; particularly, money purchase plans, group RRSPs, and to a lesser extent,

[Translation]

Nous avons constaté que l'importance et l'ancienneté moyennes de ceux de nos membres qui appartiennent à l'industrie de la fabrication sont généralement plus grandes que la taille et l'ancienneté moyennes de ceux de nos membres qui appartiennent aux secteurs de la vente au détail et des services. Nous avons constaté une relation directe entre, d'un côté, le niveau de protection offert par les régimes de pension et, de l'autre, l'ancienneté et l'importance de l'entreprise. Donc, dans la mesure où un secteur se caractérise par un nombre plus élevé de très petites entreprises et par un grand nombre de nouvelles entreprises, on peut raisonnablement en conclure que le niveau de protection offert par le régime de pension est proportionnellement inférieur.

M. Reid (St. Catharines): Vous avez dit dans votre mémoire que vos membres avaient constaté qu'à partir de 10 ans d'ancienneté, les employés commençaient à se préoccuper davantage de leur régime de retraite.

M. Hale: La couverture est généralement beaucoup plus grande.

M. Reid (St. Catharines): S'agit-il, comme j'en ai l'impression, d'une décision du patron, ou bien les employés commencent-ils à s'organiser activement?

M. Hale: Il y a, bien sûr, une décision du patron, mais il arrive aussi, lorsque l'entreprise atteint un certain niveau de développement, que le taux de roulement des employés coûte de plus en plus cher au patron et, plus votre compagnie est importante, moins vous êtes disposé à accepter un taux de roulement élevé.

Walter, vous avez peut-être quelque chose à ajouter.

M. Carson: C'est justement la raison pour laquelle nous avons mis sur pied des régimes de pension à prestations déterminées. Traditionnellement, c'est dans les petites entreprises que les femmes, les jeunes et les nouveaux immigrants font leurs premières armes. Ensuite, ils vont dans les grandes entreprises. Donc, dans un certain sens, nous essayons de leur offrir les mêmes prestations que celles que leur offrent les gros employeurs, et les pensions en sont le prolongement tout à fait logique.

Le président: Ce sera votre dernière question.

M. Reid (St. Catharines): Dans ce cas, M. Hale, le gouvernement ne devrait plus avoir besoin de s'en préoccuper. Êtes-vous en mesure de nous recommander un type de régime que le secteur privé accepterait d'offrir à ses employés, afin d'éviter le financement, par le Trésor public, d'un élargissement du régime de pensions du Canada, ce à quoi vous vous opposez? À votre avis, quelle serait la solution pour ceux qui ne sont pas couverts et qui sont toujours à l'emploi de vos membres.

M. Hale: À notre avis, les différentes options offertes par le Régime de pension des petits employeurs répondent aux besoins particuliers des petits employeurs et de leurs employés; on y trouve notamment des régimes à prestations indétermi-

[Texte]

deferred profit-sharing plans. The combination of those should meet the broad requirements of the small business sector; and where there are situations in which, because of an overwhelming industry reality, an individual company would have to take on a defined benefit plan, as I understand it, we have the capacity to accommodate that. However, primarily it would be of the fairly simple, straightforward money purchase-type of vehicle; and as I recall, the figures provided by the Ottawa-Carleton Board of Trade, at a previous appearance before some committee or other in Ottawa, the 30 years of savings at, I think, 4%, total employer and employee coverage, would yield 80% of income upon retirement under the normal valuation conditions.

Mr. Reid (St. Catharines): As a supplementary, Mr. Hale, with respect to each of these personal-opportunity money-purchase plans, RRSs or whatever, are you talking about an optional purchase by the individual, or are you talking about the business contribution as part of their wage employment benefits or otherwise?

Mr. MacLagen: There would be, sir, total flexibility there. It would be the choice of management as to whether they could afford to contribute or whether it would be strictly on an employee-contribution basis only. There would be total flexibility in the plan for that; and in addition, employees could contribute more... If the employer contributed, say, 2%, the employee could contribute more if he wanted.

Mr. Hale: That is correct.

Mr. MacLagen: Yes.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman. I think this question is very important, because the majority of employees who are not today covered in a pension plan belong to your group. If we should solve the problem here today, I think we have gone a long way towards solving our problem.

I have four questions I would like to ask. I will ask the four at the same time, and then maybe you can respond.

The restricted use of funds—in other words, the locking in of the funds—of any of these pension plans you did not cover in your brief, and I wanted to know what your position was on that.

On inflation protection, now, you are talking about excess interest approach; and you mention this would be split between the employees who are now working and the retirees. I do not understand that. I would like you to explain it.

The third point was vesting, and you mentioned five years. What about two years or one year?

The last is portability, complete portability. I assume you have no objection to that.

wonder if you could cover those four points for me.

[Traduction]

nées, des DREE de groupe et dans une moindre mesure, des régimes à rentes différées. La grande variété de ces régimes devrait donc suffire à répondre aux besoins des petites entreprises; lorsque pour des raisons particulières, une entreprise doit absolument mettre sur pied un régime à prestations déterminées, cela est possible. Cependant, il faut que ce régime soit relativement simple et qu'il s'apparente aux régimes à cotisations déterminées. Si je me souviens bien des chiffres fournis par la Chambre de commerce d'Ottawa—Carleton, lorsqu'elle a comparu devant le Comité ou un autre, à Ottawa, 30 années de cotisations à 4 p. 100, c'est-à-dire le total des cotisations de l'employeur et de l'employé, permettraient, dans les conditions normales, de verser 80 p. 100 de leur salaire aux retraités.

M. Reid (St. Catharines): Permettez-moi de vous poser une question supplémentaire, monsieur Hale. Vous avez parlé de ces régimes à cotisations déterminées, DREE et autres, mais voulez-vous dire que l'adhésion de l'employé est facultative, ou bien la cotisation de l'employeur s'ajoute-t-elle aux prestations des employés?

M. MacLagen: Dans ce cas, tout serait possible. C'est au patron de décider s'il peut se permettre de cotiser ou bien si le régime doit être financé exclusivement par les cotisations des employés. Tout serait donc possible avec ce régime. De plus, les employés pourraient cotiser davantage... En d'autres termes, si l'employeur décidait de cotiser 2 p. 100, l'employé pourrait décider de cotiser davantage.

M. Hale : C'est exact.

M. MacLagen: Oui.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président. Je pense que cette question est très importante, car la majorité des employés qui ne sont actuellement pas couverts par le régime de pensions appartiennent à votre groupe. Si nous pouvions résoudre ce problème aujourd'hui, ce serait un gros progrès.

J'ai quatre questions à vous poser, si vous le voulez bien. Vous y répondrez ensuite.

Dans votre mémoire, vous ne parlez pas de l'utilisation limitée, ou plutôt du blocage des fonds investis dans les régimes de pension. J'aimerais savoir ce que vous en pensez.

En ce qui concerne maintenant un certain niveau d'indexation, vous avez parlé de la méthode de l'intérêt excessif; vous dites que cet intérêt serait réparti entre les employés en activité et les retraités. Je ne comprends pas. Pourriez-vous nous donner plus de précisions?

Troisièmement, vous avez parlé de cinq ans pour les régimes prévoyant des droits acquis; et les régimes de un an et de deux ans?

Pour terminer, j'aimerais vous poser une question au sujet de la transférabilité totale des régimes de pensions. Je suppose que vous n'y êtes pas opposé.

Pourriez-vous répondre à ces quatre questions?

[Text]

The Chairman: If I may just direct as chairman, I think perhaps the person in charge of your pension proposals might answer those four more easily.

Mr. Hale: I am just going to address the locking-in and then throw it over to Mr. Maclagen.

In terms of locking-in pensions, we recognize that the green paper proposed the locking-in of RPAs. While the locking-in is an appealing proposal to policy makers who are seeking a measure of certainty that people will enjoy the use of their retirement savings upon retirement, we also recognize that in many cases the use of pension moneys, or retirement savings moneys, can be an important vehicle for individuals who are attempting to do more than build up a nest egg for retirement.

• 1110

To give you an example: Many employees with large firms often have a 30-and-out provision, with a large lump sum of pension or retirement savings. I can think of a gentleman from Dofasco, whom I once met in northern Ontario in 1977; he had just come out of Dofasco after 30 years and he had a nice little lump sum of \$250,000—almost double that in today's money—with which he had purchased a business and he was comfortably off in business. I also ran into somebody who had been the head of the UAW for Oakville and he, after getting tired of having to negotiate for benefits, like the first year of the deer-hunting season, went off and started his own business up in the Bruce Peninsula. This was his way of using that lump sum. He was generating an income, a continuing income that he would continue to enjoy in retirement.

So an absolute locking-in feature, for us, would be a limitation on the quality of life that could be enjoyed by somebody who has spent the majority of his working life working in a large institution, should he decide to move to some other form of endeavour.

What we would suggest would be that RRSPs, or RPAs, have a provision whereby there could be an investment of that money in a business owned directly, or within arm's-length, within a family, that at least half of the funds, of the assets, of that RRSP or RPA, be allowed as a business investment, so that locking in does not choke off opportunities for entrepreneurship and for a more lasting form of retirement income than might otherwise be the case.

Mr. Maclagen, would you answer the other three, on inflation indexing, vesting and portability?

Mr. Maclagen: With respect to the excess interest approach, which is referred to in the brief, we must point out that it is very carefully referred to as "with respect to defined benefit pension plans". That means that there is a specific promise on the part of the employer to provide benefit x upon your retirement at whatever normal retirement age is. Excess interest only comes into account there because you get

[Translation]

Le président: Je vous dis cela à titre de suggestion, mais je crois que l'auteur de vos propositions en matière de pensions saura mieux répondre à ces questions.

M. Hale: Je vais simplement répondre à la question concernant le blocage des fonds, et je donnerai ensuite la parole à M. Maclagen.

En ce qui concerne le blocage des fonds de pension, nous savons que le Livre vert proposait cette solution pour les CPE. Certes, le blocage des fonds est une proposition séduisante pour les politiciens, ils peuvent ainsi assurer à leurs électeurs qu'ils pourront bien jouir, à leur retraite, de l'argent qu'ils ont économisé pendant toute leur vie; nous pensons également que, dans beaucoup de cas, l'utilisation des fonds investis dans des régimes de pension ou dans des régimes d'épargne retraite peut être un outil important pour ceux qui ne se contentent pas de se faire un petit nid douillet pour leur retraite.

Permettez-moi de vous donner un exemple. La plupart des employés travaillant dans les grandes entreprises ont l'option de se retirer après 30 ans, et de recevoir alors une pension ou une épargne-retraite importante. Un jour, j'ai rencontré un employé de Dofasco, dans le nord de l'Ontario, en 1977, et il venait de quitter cette entreprise après 30 ans de service; il avait reçu la jolie petite somme de \$250,000, et à l'époque, cela valait presque le double de ce que cela vaut aujourd'hui, ce qui lui a permis d'acheter une entreprise et de vivre à l'aise. J'ai également eu l'occasion de rencontrer un employé qui avait dirigé le syndicat des UAW à Oakville et qui, après en avoir eu assez de négocier des avantages, a quitté l'entreprise pour monter sa propre affaire dans la péninsule Bruce. Il a donc placé la somme forfaitaire qu'il a reçue dans une entreprise qui lui assurait un revenu permanent, jusqu'à la fin de ses jours.

Nous estimons donc que le blocage absolu des fonds d'un régime de pension limite la liberté de ceux qui, après avoir travaillé longtemps dans une grande entreprise, décident de la quitter pour faire autre chose.

Par contre, nous serions prêts à suggérer que les REER ou les CPE soient assortis d'une condition selon laquelle la moitié au moins des fonds ou des biens accumulés pourrait être investie dans une entreprise appartenant directement ou non à l'individu en question ou à sa famille; ainsi, le blocage des fonds n'empêcherait pas ceux que cela intéresse de monter leur propre affaire, et de s'assurer ainsi des revenus plus sûrs pour leur retraite.

Monsieur Maclagen, voulez-vous répondre aux trois autres questions qui portaient sur l'indexation, les droits acquis et la transférabilité?

M. Maclagen: En ce qui concerne la méthode de l'intérêt excessif, dont nous parlons dans le mémoire, je tiens à vous préciser qu'il n'en est question qu'au sujet des régimes de pension à «prestations déterminées». En d'autres termes, cela signifie que l'employeur s'engage expressément à vous verser des prestations au moment de votre départ en retraite, quel que soit l'âge normal de la retraite. L'intérêt excessif n'intervient

[Texte]

involved in the valuation of the plan's assets versus liabilities and the actuary assumes a certain rate for government valuation purposes, the pension fund might earn a certain rate of return above that, and it is that difference that they are talking about trying to capture for the benefit of people going on retirement.

In the Small Employer Pension Plan of Canada, what we are talking about is having the ability of the individual to shop the competitive annuity market on a very factual, instantaneous basis through a facility that we have developed, and which just went live on April 1, called the Canadian Annuity Exchange. This enables any individual in Canada today to shop the competitive annuity market and determine that he has in fact obtained the best possible price, the best possible product. It is possible to buy an annuity with an inflation factor built into it, so we feel that that aspect can be taken care of.

With respect to your vesting question, certainly I personally would have no objection to two years, or even one year, for vesting. I think you might want to consider reducing it to an age factor. Currently we have 10 years and age 45. As we said earlier, people under 30 basically are not interested in contributing to pension plans, it is more in terms of house savings. So build up the RHOSP, etc., and let them get their home. But once maybe they hit 30, yes, there could be one-year vesting or immediate vesting. It is a question of what the employer can afford.

The final question of portability: This has probably been the biggest area of concern, I think, that the federal government has had and why a lot of plans, such as the UP program, sponsored by the Canadian Life Insurance Association, has not succeeded.

• 1115

There has been no central data base that has been capable of keeping records on Harry Brown when he moves through 15 different employers, and providing him on any instantaneous basis with his total accumulated service and benefit to date. That is the difference in . . .

Mr. Desmarais: I am sorry, I apologize. They are waiting for me to start the meeting.

Mr. Maclagen: That is the difference in the Corfax Benefit Systems. We have an online data base system that provides a complete lifetime historical record of every individual and his or her participation in every plan. We have one major organization on the system with about 8,000 employees; 80 different pension plans. At retirement an individual might have been in 12 of those, and the system has to do an instantaneous calculation of what his or her benefit is on the basis of, >he gets the best of all of those plans.> And that is done instantly. But we have that ability of tracking the individual.

The Chairman: Mr. Maclagen, I have two short questions for you. On recommendation No. 10, "the shortening of

[Traduction]

ici que parce qu'il est alors nécessaire d'évaluer l'actif du régime par rapport à son passif; l'actuaire fixe alors un certain taux pour l'évaluation du gouvernement et, si le fond de pension enregistre un taux de rendement supérieur au taux fixé par l'actuaire, c'est cette différence qu'on essaie de récupérer pour en faire profiter ceux qui prennent leur retraite.

Avec le régime de pension des petits employeurs du Canada, il s'agit de permettre à l'individu de rechercher le régime de rentes le plus compétitif grâce à un mécanisme d'information instantané que nous avons mis en service le premier avril dernier et qui s'appelle le *Canadien Annuity Exchange*. Ce système permet à n'importe quel employé, au Canada de rechercher le régime de rentes le plus intéressant et de s'assurer qu'il a obtenu le meilleur prix possible pour le meilleur produit possible. On peut ainsi aujourd'hui acheter une rente assortie d'une disposition garantissant un certain niveau d'indexation, c'est donc quelque chose qui est du domaine du possible.

En réponse à votre question sur les droits acquis, je n'ai personnellement aucune objection à un délai de deux ou même de un an. Vous voudrez peut-être réduire ce délai en fonction de l'âge. À l'heure actuelle, un délai de 10 ans correspond à l'âge de 45 ans. Comme nous l'avons dit tout à l'heure, les moins de 30 ans ne songent généralement pas à cotiser à un régime de pension, ils cotisent plutôt à un régime d'épargne-logement. donc, il faudrait leur permettre d'épargner davantage pour acheter leur maison. Une fois qu'ils atteignent 30 ans, l'acquisition des droits pourrait se faire au bout d'un an ou immédiatement. Tout dépend des ressources de l'employeur.

Votre dernière question portait sur la transférabilité des régimes. C'est sans doute le problème le plus important auquel se heurte le gouvernement fédéral et c'est sans doute la raison pour laquelle un grand nombre de régimes, y compris le programme UP, organisé par l'Association canadienne des compagnies d'assurance-vie, a été un échec.

Il n'existait pas, auparavant, de fichier central qui permette de garder des dossiers sur Harry Brown et ses 15 employeurs successifs, et qui lui permette de connaître instantanément le nombre total de ses années de service et ses droits acquis. C'est la différence.

M. Desmarais: Excusez-moi, mais ils m'attendent pour commencer la réunion.

M. Maclagen: C'est la différence avec le *Corfax Benefit Systems*. Notre système permet de conserver tous les dossiers relatifs à un individu et à sa participation à un ou à plusieurs régimes. Ce système permet d'avoir des dossiers sur 8,000 employés appartenant à 80 régimes de pension différents. Au moment de son départ en retraite, un individu peut avoir cotisé à 12 régimes différents et le système doit faire un calcul instantané de tous ses droits. Nous avons donc ainsi la possibilité de garder des dossiers sur les employés.

Le président: Monsieur Maclagen, j'ai deux brèves questions à vous poser. À la recommandation n° 10, vous proposez de

[Text]

vesting requirements for existing plans to five years" where the green paper states two. What do you think of a proposal where it would be 40% vesting after two years, and then with 20% increments to five?

Mr. Maclagen: If you do it on a scale basis, no problem in that. A lot of deferred profit sharing plans have that today.

The Chairman: The second question I have is in terms of the concern to cost of overhead to small business. The immediate vesting that you have in your plan, it seems to me that even on a money- purchased plan, would be an expensive proposition.

Mr. Maclagen: Not really, because what we are talking about is a defined contribution on the part of the employer. He might be able to start a pension plan with only 1% of salary or wages as his first contribution. A few years later, as the business prospers and matures, he can increase that to 2%, 3%, 4% or 5%. Whereas, if he introduces a defined benefit plan, he is making a formal commitment that at the end of the road he will have the assets there to provide that 40% of total service, or total benefits or total contributions, and it is a very different cost. He deals with a known cost today. He can budget for that.

The Chairman: Thank you. I can then adjourn the meeting until Thursday, April 28, at 3.30 p.m., when we are going to have the Economic Council of Canada.

For the benefit of members, we have asked the Economic Council of Canada for the last 10 days to try to get their brief in ahead of time. We are still hopeful that we can get it by tomorrow, but it is from no shortage of desire on our part.

Thank you very much, gentlemen, for appearing this morning.

Mr. Carson: Thank you for letting us know that little bit of information, Mr. Chairman. That makes us feel a little better.

Mr. Hale: You know the mail just got your request for the 10-days' notice here yesterday.

The Chairman: The post office is not part of our mandate.

[Translation]

«réduire les conditions d'acquisitions de droits pour les régimes actuels à cinq ans», alors que le Livre vert propose de les réduire à deux. Que diriez-vous d'une proposition où les droits acquis s'élèveraient à 40 p. 100 après deux ans et augmenteraient de 20 p. 100 chaque année jusqu'à la cinquième année?

M. Maclagen: Si vous le faites en fonction d'un barème, pas de problème. Bon nombre de régimes à prestations différées le font aujourd'hui.

Le président: Ma seconde question concerne les préoccupations des petites entreprises pour ce qui est des frais généraux. L'acquisition immédiate que vous offrez dans votre régime me semble être une proposition très coûteuse, même avec un régime à cotisations déterminées.

M. Maclagen: Pas vraiment, car les cotisations de l'employeur sont déterminées. Il peut fort bien commencer à ne cotiser qu'un p. 100 du salaire de l'employé; plus tard, lorsque l'entreprise se développe, il peut faire passer sa cotisation à 2, 3, 4 ou 5 p. 100. Par contre, s'il décide, dès le début, de verser une cotisation déterminée, il s'engage formellement à avoir suffisamment de ressources, le moment venu, pour verser une pension correspondant à 40 p. 100 du service total, des prestations totales ou des cotisations totales, ce qui représente un coût très différent. Il sait donc ce qu'il va payer, et il peut prévoir son budget en conséquence.

Le président: Merci. Nous allons lever la séance jusqu'au mardi 28 avril, à 15h30, date à laquelle nous entendrons les représentants du Conseil économique du Canada.

J'aimerais signaler aux membres du Comité que, depuis dix jours, nous demandons au Conseil économique du Canada de nous faire parvenir son mémoire à l'avance. Nous espérons l'avoir d'ici demain, mais croyez-moi, ce n'est pas parce que nous n'avons pas insisté!

Merci beaucoup, messieurs, d'être venus ce matin.

M. Carson: Merci, monsieur le président, de nous avoir permis de vous donner toutes ces informations. Nous nous sentons un peu plus à l'aise.

M. Hale: Le préavis de dix jours que vous demandiez ne nous est parvenu qu'hier.

Le président: La poste ne fait pas partie de notre mandat.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Organization of Small Business:

G.E. Hale, Director of Policy and Government Relations;

W.J. Carson, Director of Public Affairs;

S. Maclagen, Pension Consultant.

De l'Association canadienne des petites entreprises:

G.E. Hale, directeur des Politiques et relations avec les gouvernements;

W.J. Carson, directeur des Affaires publiques;

S. Maclagen, conseiller en matière de pension.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 3

Fascicule n° 3

Thursday, April 28, 1983

Le jeudi 28 avril 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Suzanne Beauchamp-Niquet
Hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, APRIL 28, 1983
(13)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 3:40 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Beauchamp-Niquet and Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A. R. Dobell, Study Director, M. Hatfield, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Economic Council of Canada: David W. Slater, Chairman; Peter M. Cornell, Director; Patrick Robert, Director; Keith A. Patterson, Assistant Director, Pensions Project.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Dr. Slater made a statement and, with the witnesses, answered questions.

At 5:20 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 28 AVRIL 1983
(13)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h40 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Beauchamp-Niquet et MM. Dantzer, Desmarais, Frith, MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude, M. Hatfield, Service de recherche du P.C., K. Stotsky, Service de recherche du N.P.D., J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du Conseil économique du Canada: M. David W. Slater, président; Peter M. Cornell, directeur; Patrick Robert, directeur, Keith A. Patterson, directeur adjoint, Groupe de pensions.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. Slater fait une déclaration puis, avec les témoins, répond aux questions.

A 17h20, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, April 28, 1983

• 1538

The Chairman: Can I call the meeting to order?

I know that most of the members around this table are more than familiar with the work done by the council. We have met several of the members that are in front of us here before in our briefing session, but perhaps, I guess, a special welcome to David Slater, the chairman. David, if you wish, perhaps you might want to introduce the other members from the council.

Mr. David W. Slater (Chairman, Economic Council of Canada): The other members from the Council are Dr. Peter Cornell, who is now a director of the Council, but was the project director of the pension study we completed a bit over three years ago; Patrick Robert, who is the other director of the council; Keith Patterson, who is the right hand person to Peter in the pension study and assistant director of the project; and John Knubley, who is executive research assistant to myself.

Would you like me to proceed with the testimony and then take questions, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes, I think that is a good format, Mr. Slater.

• 1540

Mr. Slater: Okay. Certainly we appreciate that pension reform is one of the most important and complex issues facing Canada today, and we certainly welcome the opportunity to appear and try to be of some help to the committee in its deliberations on these important issues. It is about three and one-half years since we published our report called *One and Three*. We think that, while the report is not without its critics, it has stood up fairly well. Our report, as I noted in the written testimony, was designed to complement some of the other reports that were being done in Quebec and in Ontario and so on, and to complement the report of the federal task force on retirement income policy.

We did not attempt to provide detailed discussion of the present situation of elderly people, or detailed recommendations for legislative and regulatory change. The piece of territory we marked out for ourselves was primarily to have a look at the economic analysis of the long-term implications for the economy of Canada, of the existing and possible reforms of the pension system in Canada. We looked at the cost of the system, changes in it in terms of proportion of country's total goods and services that might be required for older people, as well as in terms of other possible national good, such as economic growth. We did so in the hope of removing what had

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 28 avril 1983

Le président: Puis-je convoquer la réunion?

Je sais que la plupart des députés autour de la table sont on ne peut plus au courant du travail effectué par le Conseil. Nous avons rencontré plusieurs des membres du conseil qui sont devant nous aujourd'hui lors de nos séances d'information, mais il y aurait peut-être lieu je suppose de souhaiter une bienvenue toute spéciale à M. David Slater, le président. David, si vous le souhaitez, vous pourriez peut-être présenter les autres membres du Conseil qui vous accompagnent.

M. David W. Slater (président, Conseil économique du Canada): Les autres membres du Conseil sont M. Peter Cornell, qui est maintenant directeur du Conseil, mais qui était directeur de projets pour l'étude sur les pensions que nous avons effectuée il y a un peu plus de trois ans; Patrick Robert, un autre directeur du conseil, Keith Patterson, le bras droit de Peter lors de l'étude sur les pensions et directeur adjoint du projet; et John Knubley, mon adjoint de recherche.

Voulez-vous que nous commençons par le témoignage pour ensuite répondre aux questions, monsieur le président?

Le président: Oui, je crois que c'est là la bonne formule, monsieur Slater.

M. Slater: Très bien. Il est certain que nous comprenons que la question de la réforme des pensions est l'une des plus importantes et des plus complexes qui se pose aujourd'hui aux Canadiens, et le Conseil économique du Canada se félicite de l'occasion qui lui est donnée d'exposer ses vues devant votre Comité, afin, espérons-nous, de l'aider dans l'étude de cette question. Près de trois années et demie se sont écoulées depuis la parution du rapport du Conseil intitulé *Perspectives 2030*. Certes, il s'est trouvé des gens pour critiquer ce rapport, mais nous croyons que l'analyse et les suggestions qu'il contient ont subi avec succès l'épreuve du temps. Notre rapport, comme je le souligne dans le mémoire, a été conçu dans l'optique de compléter ce qui se faisait au Québec et en Ontario, ainsi que le rapport du groupe de travail fédéral sur la politique du revenu de retraite.

Nous ne nous sommes donc pas penchés très longtemps sur le sort actuel des personnes âgées et le rapport ne contient pas non plus de recommandations détaillées sur des changements à apporter aux lois et aux règlements. Le rapport renferme d'abord et surtout une analyse des incidences économiques à long terme du régime canadien de sécurité du revenu pour les personnes âgées, nous avons étudié les coûts du régime et les changements à y apporter, en examinant la proportion de l'ensemble des biens et services qu'on pourrait devoir consacrer aux personnes âgées, ainsi que ses implications sur le plan d'autres objectifs collectifs à portée plus large, telle que la

[Texte]

shaped up as one of the major roadblocks in the pension reform discussion, namely the question of economic impact. I might note, too, that although there was not a complete consensus among the members of council, the report noted that the final results represented a very substantial narrowing of the areas of disagreement among what was a diverse group of Canadians from all regions of the country that made up our council.

The council found that the cost of the retirement income system, in terms of the resources required to support the older population and the ease or difficulty of transferring the resources to them, can be greatly affected by demographic trends—whether the population growth is rapid or slow, or whether there is a very rapid aging of a population or not—by inflation, by productivity growth, and so on. Those are things which in a sense are beyond the purview of the retirement income policies themselves; retirement income policies have to some extent to be reactive to those things. On the other hand, our work also suggested that a wide variety of policy alternatives can be employed with no significant cost in terms of economic growth.

In brief, our work drew attention both to considerations that narrowed policy choices, and others that need not be viewed as severe constraints led to stress in certain general requirements for the retirement income system and these were reflected in our specific recommendations.

Those general requirements I might summarize in four points. First, a point about objectives: We found it especially important to be clear about the primary objectives of the pension system of Canada and to distinguish, to mark out clearly the two primary objectives—one, the provision of basic income for older people, and second, the income replacement for older people. Secondly, we put a fair bit of emphasis on flexibility. It is not possible to forecast all of the important things that one will have to react to and accommodate over the course of the next 30 or 40 years. There is need for adaptation in the face of uncertain demographic trends, and for approaches that will help to retain the best features of both the public and private systems and, as you people know far better than I, the reactions and attitudes of Canadians to the choices that lie before them.

We put a lot of emphasis on fairness. Fairness with respect to sharing the pension burden between present and future workers, fairness in the sense of treatment of various individuals within the same age group, fairness in the treatment of employees in the private and public sectors, and the treatment of older people relative to those just below the age of 65 who for one reason or another are unable to work. Those multiple considerations of equity were central to our concern, and I am sure are central to yours.

[Traduction]

croissance économique. On a voulu ainsi éliminer l'un des principaux obstacles qui surgit dans les discussions sur la réforme des pensions, soit la question de l'incidence économique. J'aimerais ajouter que, malgré l'absence d'unanimité complète parmi les membres du conseil, le rapport en est arrivé à des conclusions qui ont permis de réduire sensiblement les domaines où il y avait désaccord parmi ce groupe très hétérogène de Canadiens venus de toutes les régions du pays.

Le Conseil a constaté que les coûts du Régime de rentes de retraite en termes des ressources nécessaires pour soutenir la population âgée, et de la facilité et de la difficulté de transférer ces ressources vers ce segment de la population, peuvent être grandement touché par les tendances démographiques—selon que le taux de croissance de la population est rapide ou lent, ou si il y a un vieillissement très rapide ou non de la population—l'inflation et la croissance de la productivité, etc. Ce sont là des facteurs qui se situent hors du domaine propre des politiques de rentes de retraite; les politiques sur les rentes de retraite doivent jusqu'à un certain point tenir compte de ces aspects. Par ailleurs, le rapport du Conseil a aussi permis de faire ressortir qu'on peut recourir à un large éventail d'options en matière de politiques sans avoir à consentir des sacrifices importants sur le plan de la croissance économique.

En somme, l'étude a attiré l'attention à la fois sur des éléments qui réduisent les choix en matière de politiques et sur d'autres qui ne doivent pas être considérés comme des contraintes importantes. Enfin, l'étude a permis de mettre l'accent sur certaines exigences fondamentales du Régime de rentes de retraite qui ont influé sur la formulation des recommandations particulières du Conseil.

Je pourrais peut-être résumer ces exigences fondamentales en 4 points. D'abord, un mot sur les objectifs: nous avons constaté qu'il était particulièrement important de formuler très clairement les objectifs fondamentaux du Régime de pensions du Canada et de distinguer, d'isoler clairement deux objectifs principaux—d'abord, assurer un revenu de base aux personnes âgées, deuxièmement, un revenu de remplacement aux personnes âgées. Deuxièmement, nous avons accentué considérablement la souplesse. Il est impossible de prévoir tous les aspects auxquels il nous faudra réagir et tenir compte au cours des 30 ou 40 prochaines années. Il faut donc pouvoir s'adapter aux tendances démographiques incertaines, et il faut adopter une démarche qui permettrait de retenir les caractéristiques les plus attrayantes des régimes publics et privés; il faut également tenir compte, comme vous le savez bien mieux que moi, des réactions et attitudes des Canadiens face aux choix qui les attendent.

Nous avons beaucoup accentué l'équité. Il faut qu'il y ait équité pour le partage du fardeau des pensions entre les travailleurs actuels et futurs, et dans le traitement des personnes appartenant aux mêmes groupes d'âge, des employés des secteurs public et privé, des personnes âgées par rapport à celles de moins de 65 ans qui, pour une raison ou pour une autre sont incapables de travailler. Ces nombreux aspects de l'équité se trouvaient au coeur de nos préoccupations comme elles sont au coeur des vôtres, j'en suis persuadé.

[Text]

• 1545

Timeliness is the fourth thing we put a lot of emphasis on, timeliness with respect to the improvement of coverage and benefit adequacy to fill in some of the serious gaps in the present structure of the retirement income policies. One of the things that we particularly noted was that in virtually every element of the Canadian pension system there are serious gaps—in the OAS-GIS, in the CPP-QPP, and in the employer-based part of the system.

We have circulated a complete list of the council's recommendations. If it is agreeable my thought was not to go through them in detail, but to leave that for questions and to briefly discuss today some of the general considerations behind them at this time.

First, let me turn to basic income policies. Ensuring a basic income for all older people, regardless of previous economic circumstances, will, we believe, remain a continuing concern of social policy in Canada. The council's first five recommendations were designed to implement this goal. The council felt that particular priority should be given to improvement in these programs because of the high incidence of poverty among the present members of Canada's older population, especially among older women. It seemed to us, the council as a whole, that was the top priority in reform of the pension system.

It suggested that much could be done to clarify their objectives and to adapt them in a regular but flexible fashion to economic and demographic trends in evolving needs of the older population. In particular, the council felt that the Government of Canada should explicitly state that the objective of the OAS and GIS program is to prevent the income of older individuals from falling below some acceptable measure of low-income cutoff. We know that there are disputes about particular measures of low-income cutoffs and so on, but I think that from time to time, due to deliberation, some kind of objective ought to be established as a working rule for a while—and that should be clear.

With that objective in place, serious consideration should be given to a systematic way of adjusting these benefit levels over time. To some extent this could be done automatically. The council recommended continued price indexation of both OAS and GIS; more recently, in our 19th annual review, we suggested that after the 6 and 5 program the full indexation of such programs to the CPI be restored on schedule. We felt it was important that the economic problems of older people be ensured consideration by Parliament and the public at regular intervals. This we propose should be done through public hearings by an appropriate committee of Parliament, which could recommend discretionary increases—as distinct from those just to accommodate inflation—in the basic real income of older people through the GIS as required. This committee would be assisted through regular monitoring of demographic

[Translation]

La mise à jour du régime est le quatrième aspect que nous avons beaucoup souligné, la mise à jour du régime en vue d'assurer une protection plus étendue et des prestations suffisantes pour corriger certaines lacunes sérieuses de la structure actuelle des politiques de rentes de retraite. Nous avons particulièrement remarqué qu'il existe de graves lacunes dans presque chaque élément du régime canadien de pension—dans la PSV-SRG, et le RPC-RRQ, et dans la partie du régime financé par l'employeur.

Nous vous avons remis une liste complète des recommandations du conseil. Avec la permission des membres du comité, je ne vais pas entrer dans les détails, mais plutôt attendre la période de questions qui suivra mon exposé pour ne parler maintenant que des considérations générales qui sous-tendent ces recommandations.

Tout d'abord, permettez-moi de parler des politiques touchant le revenu de base. La politique sociale au Canada va continuer de chercher à procurer un revenu de base à toutes les personnes âgées, sans tenir compte de la situation économique passée. Les cinq premières recommandations du conseil sont destinées à assurer la réalisation de cet objectif. Le conseil a jugé qu'il fallait accorder une importance prioritaire à l'amélioration de ces programmes, en raison de l'incidence présentement élevée de la pauvreté chez les personnes âgées au Canada, en particulier chez les femmes. Il nous a semblé, au conseil dans son ensemble, que c'était là la première priorité de toute réforme du régime des pensions.

Le conseil a signalé qu'il y avait beaucoup à faire pour préciser les objectifs de ces programmes et pour les adapter de façon régulière et souple aux réalités autant économiques et démographiques, et à l'évolution des besoins de la population âgée. En particulier, le conseil a émis l'opinion que le gouvernement canadien devrait affirmer explicitement que le RSV et le SRG ont pour objectif d'éviter que le revenu des personnes âgées ne se situe en-deçà d'une mesure acceptable du seuil de faible revenu. Nous savons qu'il existe une controverse entourant certaines mesures de fixation d'un seuil acceptable de revenu faible, mais je crois que de temps à autre, après discussions, on pourrait en arriver à fixer certains objectifs comme règle applicable, pendant un certain temps—et cela devrait être précisé clairement.

Une fois cet objectif établi, il faudrait envisager un mécanisme systématique permettant d'ajuster les prestations au cours des années. Dans une certaine mesure, cela pourrait se faire automatiquement. Le conseil a recommandé que soit maintenue l'indexation sur la hausse des prix du RSV aussi bien que du SRG; plus récemment, dans son 19^e exposé annuel, il a suggéré que l'indexation intégrale de ces programmes sur l'indice des prix à la consommation soit rétablie dans les délais prévus. Nous avons jugé important que les problèmes économiques des personnes âgées fassent l'objet d'un examen par le Parlement et par le grand public à des intervalles réguliers. Cela devrait se faire, croyons-nous, par le biais d'audiences publiques que tiendrait un comité approprié du Parlement, appelé à recommander au besoin des augmentations discrétionnaires—en-sus de celles ne tenant compte que de l'inflation—

[Texte]

trends and needs of older people by agencies of the federal government, such as Statistics Canada and so on.

Let me turn then to the income replacement part of the system. Quite clearly, the basic income plans are designed to redistribute income in Canada. That is something only government can do on a large scale; it is difficult to see anyone but government fulfilling the basic income objective. The question of the government role in income replacement programs, however, is much more pretentious. One feature that emerges clearly from the council's work is that an increasing proportion of Canada's total goods and services will be required to provide retirement benefits for the older population. That proportion will increase even if nothing more is done to improve present benefits. If nothing is done in any single program, the proportion of our GNP that will be required to finance retirement benefits will increase. That is purely and simply a reflection of the aging of our population.

• 1550

It will increase even further if action is taken—as the council believes it must be—to extend the coverage of the labour force by adequate income replacement plans or to improve benefits for such groups as mobile workers, housewives, dependants, and survivors. In a sense, our view—the council's view—is that, indeed, quite apart from the OAS-GIS question of basic income, there is a very strong case for some improvement in the income replacement part of the program in virtually every part of that program.

If the retirement system is to remain viable as that proportion increases—that is, the proportion of the national product that will have to go to providing retirement benefits—it will become more and more necessary, as we saw, for the future retirees themselves to bear some increasing share of the burden to shift it away from the future labour force, which will be growing more slowly. In brief, as benefit levels rise, they will increasingly have to be pre-funded, to some degree at least, through saving for retirement, not because pay-go plans necessarily depress savings and economic growth—the evidence on this is at best conflicting—but to retain fairness between present and subsequent generations of our people.

This could be accomplished—that is, this adjustment—by increasing contribution rates and expanding the present CPP-QPP programs, or through expansion of private or employer-based pension plans, particularly occupational plans, or through some combination of the public and private

[Traduction]

du revenu réel de base que le SRG procure aux personnes âgées. Le comité en question serait appuyé par d'autres organismes du gouvernement fédéral, tels que Statistique Canada, etc., qui seraient chargés de suivre l'évolution des tendances démographiques et des besoins des personnes âgées.

Permettez-moi maintenant de parler du régime de remplacement du revenu. Il est manifeste que les programmes relatifs au revenu de base ont pour objet de redistribuer le revenu au Canada. Il s'agit là d'un domaine où seuls les gouvernements sont en mesure d'exercer une action de grande portée, et l'on imagine mal que la réalisation de l'objectif en matière de revenu de base puisse être assuré par d'autres instances que les gouvernements. La question du rôle des gouvernements dans les programmes de remplacement du revenu est beaucoup plus controversée. Il ressort clairement du travail du conseil qu'il faudrait consacrer une proportion croissante de l'ensemble des biens et services disponibles au Canada en vue de procurer des prestations de retraite à la population âgée. Cette proportion va croître même si aucune mesure additionnelle n'est prise pour augmenter les prestations actuelles. Si on ne touche à aucun programme, le pourcentage de notre PNB nécessaire au financement des prestations de retraite augmentera. Et ce purement et simplement à cause du vieillissement de notre population.

Elle va croître encore davantage si l'on prend des mesures, ce que le conseil estime essentiel, pour élargir la protection accordée à la population active par le biais de régimes adéquats de remplacement du revenu ou pour améliorer les prestations versées à certains groupes tels que les travailleurs mobiles, les ménagères, les personnes à charge et les survivants. En un certain sens, à notre avis, de l'avis du conseil, il faudrait, outre la question du revenu de base dans le cadre du PSV-RSG, une certaine amélioration dans la composante remplacement du revenu du programme à presque tous les niveaux de ce programme.

Si le système de rente de retraite doit demeurer viable malgré la hausse de cette proportion, c'est-à-dire, la proportion du produit national qui devrait être affectée aux prestations de retraite, il faudra, du moins à notre avis, que les futurs retraités assument eux-mêmes une part croissante du fardeau, pour que celui-ci pèse moins lourd sur la population active dont la croissance sera plus lente dans les années à venir. En résumé, au fur et à mesure que les niveaux de prestations augmenteront, il faudra de plus en plus que celles-ci soient financées à l'avance, jusqu'à un certain point au moins, par l'épargne de retraite, non pas parce que les régimes financés par répétition nuiraient nécessairement à l'épargne et à la croissance économique, la preuve est loin d'en être faite, mais pour que la répartition du fardeau demeure équitable entre les générations présentes et les générations futures.

Cela pourrait se faire, c'est-à-dire, cette répartition, par une augmentation du niveau des cotisations et de la portée actuelle des programmes RPC-RRQ, ou par l'expansion des régimes de retraite privés, particulièrement des régimes collectifs, ou par une combinaison quelconque des deux. Le conseil estime que le

[Text]

approaches. The council feels that there are a great many advantages to retention of a mixed public-private system and that such a system should remain the cornerstone of Canada's income replacement policies. That said, however, it is clear that there remain a great many serious deficiencies in the private pension system that must be overcome, and we believe some of them must be overcome quickly; that this will necessitate a greater degree of co-operation and partnership between government and the private pension industry than in the past.

With these considerations in mind, the council made recommendations to improve both the public and the private systems. With respect to the public system, the major emphasis was on the need for phased-in increases in contributions to the Canada and Quebec Pension Plans beginning in the 1980s, using a flexible approach under which rates could be revised depending upon how the population grows. The council also recommended adoption by all provincial governments of the revised child drop out provisions in the Canada Pension Plan. That now seems kind of old hat, given the discussions that have taken place on that, but this is a matter that was taken care of several years ago in the Quebec Pension Plan.

To reiterate the points here: We felt that in the CPP and QPP plans indeed there were a number of important improvements in benefits and coverage, and so on, that were appropriate—and this is even before one gets to the question of any general increase in the role of that program in the country. And we found that, partly for that reason but mainly because of the aging of the population, a start would have to be made soon on some increase in CPP-QPP contribution rates.

When it comes to private or occupational plans, there are, of course, substantial obstacles to improvement and extension of benefits: fear of open-ended commitments to price-indexed benefits; the difficulty of establishing portability; and, for small business in particular, the costs of administration.

• 1555

It may be worth noting that some of the changes suggested by the council with respect to occupational plans could be implemented without any great cost, though others, of course, would have some significant cost. The ones that would not have any great costs would include revision of the Income Tax Act to permit an increase in the proportion of assets of Canadian pension funds that could be held in the form of foreign securities, measures to further standardize provision of the Pension Benefits Standards Act and the relevant provincial acts, as well as increased disclosure of information to pension plan participants.

We would hope that the task force might give serious consideration to recommending such changes at an early date,

[Translation]

maintien d'un régime mixte, public et privé, comporte de nombreux avantages et qu'un tel régime devrait continuer de servir de fondement aux politiques canadiennes de remplacement du revenu au Canada. Il reste que les régimes de retraite privés demeurent entachés de lacunes sérieuses et nombreuses qu'il faudrait corriger rapidement, et que cette tâche nécessitera de la part des gouvernements et de l'industrie une collaboration plus poussée que celle qu'on a connue par le passé.

Compte tenu de ces facteurs, le conseil a présenté des recommandations visant à améliorer les régimes tant publics que privés. En ce qui concerne le régime public, l'accent a été mis surtout sur la nécessité d'accroître graduellement les cotisations au RPC et au RRQ à compter des années 80, par le biais d'un mécanisme souple qui entraînera la révision des cotisations en fonction de la croissance de la population. Le conseil a aussi recommandé l'adoption par les gouvernements provinciaux, des dispositions révisées du RPC relatives aux parents qui prennent soin de jeunes enfants. Cette question semble maintenant dépassée compte tenu des discussions qui ont eu lieu à ce sujet, et d'ailleurs le Québec a réglé cette question il y a plusieurs années.

Reprenons les points principaux: nous estimons que le RPC et le RRQ pourraient comporter de nombreuses améliorations importantes au niveau des prestations et du niveau d'aide, etc., les plus appropriés, et ce même sans aborder la question d'une augmentation générale du rôle que joue ce programme au pays. Nous avons d'ailleurs constaté, en partie pour cette raison mais surtout à cause du vieillissement de la population, qu'il faudrait commencer à augmenter quelque peu les taux de cotisations au RPC et au RRQ.

Quant aux régimes privés ou collectifs, des obstacles sérieux se dressent maintenant à l'encontre de l'amélioration et de l'extension des prestations: la crainte de prendre des engagements non clairement définis à l'égard de prestations indexées sur les prix, la difficulté d'établir un régime de transférabilité et, dans le cas des petites entreprises en particulier, l'importance des frais administratifs.

Il importe sans doute de signaler que certains des changements suggérés par le Conseil à l'égard des régimes collectifs pourraient être mis en oeuvre sans entraîner des coûts élevés, bien que d'autres. Évidemment, en entraîneraient. Mentionnons, entre autres parmi les moins coûteux une révision à la Loi de l'impôt sur le revenu qui rendrait possible une augmentation de la proportion des actifs des caisses de retraite canadiennes qui pourrait être détenue sous forme de titres étrangers, des mesures visant à uniformiser davantage la Loi fédérale sur les normes relatives aux prestations de retraite et les lois provinciales pertinentes, ainsi qu'une divulgation plus poussée de renseignements aux cotisants et aux prestataires des régimes de retraite.

Nous espérons que votre groupe d'étude envisagera sérieusement de recommander l'adoption le plus tôt possible de ces

[Texte]

since they would not be greatly constrained by the present economic situation.

Perhaps the key element, however, in the council's recommendation for private pension plans was that the federal government should be prepared to sell price index securities that could be purchased by private plans which met defined standards, including earlier vesting of such contributions and the transfer of such vested contributions to special RRSPs for employees leaving one employer to work for another. And these were a package of recommendations which were intended at one and the same time to encourage a strong will for the private pension plans, to improve the portability vesting in similar sorts of benefits, some improvement in the effective coverage, and the improvement in the ability of the private pension plans to cope with the inflation problem, which, when we did our work, seemed severe and of course, after we published our work, became even more severe for a time.

The council recognized, however, that its recommendations would not ensure expanded coverage and that they would add to employer costs. Our recommendations would also have required pension plans to assume some of the burden of mobility, albeit in exchange for an indexed post-retirement benefit that many employers find difficult to provide on their own.

The council recommended, too, that all government employee pension plans be put on a fully funded basis, equivalent to that required of private employers, and that their assets be segregated into consolidated revenue accounts and that future increases in such funds be invested in the capital market. Government employee funds should also be able to purchase the indexed annuities noted earlier; but beyond the levels provided through such annuities, protection against inflation should be provided only through payment of an inflation premium and an excess interest approach.

There have been other suggestions recently for the use of indexed instruments. The council itself has quite recently proposed the use of indexed mortgages for farms and home owners. These would be particularly useful for pension plans as an investment vehicle. They would not involve tax problems as they might for some other financial institutions; they would permit a better matching of assets and liabilities, and they would protect the plans against the effects of unanticipated inflation.

That said, however, we are forced to admit that the whole idea of indexed instruments has not taken fire. On the other hand, a great deal of attention has come to be centred on the excess interest approach for provision of inflation protection. We can see some advantages to such an approach, but there remains a substantial disadvantage. The risk of inflation is left to be borne more by the individual pension plan participant than under a fully indexed system, and the diversity of pension

[Traduction]

changements puisqu'ils ne sont pas susceptibles d'être compromis par la situation économique de l'heure.

L'élément clé des recommandations du Conseil relatives aux régimes de retraite privés se retrouve probablement dans la disposition suggérant que le gouvernement fédéral s'engage à vendre des rentes indexées sur la hausse des prix, que pourraient acquérir les régimes privés se conformant à certaines normes définies, y compris l'attribution, peu après le début de la participation au régime, des contributions de l'employeur et leur transfert à un régime enregistré d'épargne-retraite spécial pour les travailleurs qui changeraient d'employeur. Ces recommandations visent en même temps à encourager le désir bien arrêté d'obtenir des régimes privés, d'améliorer le transfert dans des instruments offrant des avantages semblables, une certaine amélioration des prestations et une possibilité accrue pour les régimes privés de tenir compte de l'inflation, laquelle lors de nos travaux semblait grave et laquelle s'est aggravée pendant un certain temps par la suite.

Le Conseil a admis, toutefois, que ces recommandations ne conduiraient pas nécessairement à un élargissement de la couverture des régimes et qu'elles augmenteraient les coûts encourus par les employeurs. Nos recommandations obligeraient aussi les caisses de retraite privées à assumer une partie du fardeau de la mobilité, en échange de l'indexation des prestations de retraite que beaucoup d'employeurs trouvent difficile d'assurer eux-mêmes.

Le Conseil a recommandé également que tous les régimes de retraite aux fonctionnaires soient transformés en régimes de capitalisation entière, comme cela est exigé des employeurs du secteur privé, que leurs avoirs soient comptabilisés séparément des recettes générales et que tout accroissement futur de ces fonds soit placé sur le marché des capitaux. Les caisses de retraite des fonctionnaires devraient aussi être autorisées à acheter les rentes indexées mentionnées plus haut, mais, au-delà des niveaux fournis par ces rentes, la protection contre l'inflation devrait être assurée uniquement par le paiement d'une prime contre l'inflation et par le recours à une formule d'intérêt excédentaire.

D'autres suggestions ont été faites récemment en vue du recours à des instruments comportant une forme d'indexation. Il y a peu de temps, le Conseil a lui-même proposé la création d'hypothèques indexées à l'intention des exploitants agricoles et des propriétaires de maison. Ces instruments seraient particulièrement utiles dans le cas des régimes de retraite: ils ne soulevaient pas de problème fiscal comme ce pourrait être le cas pour d'autres institutions financières; ils rendraient possible une meilleure harmonisation des avoirs et des exigibilités, et ils protégeraient les régimes contre les effets d'une inflation imprévue.

Nous devons pourtant admettre que la proposition de créer des instruments indexés n'a pas été reçue avec enthousiasme. Par contre, on s'est beaucoup penché sur le recours à l'«intérêt excédentaire» comme moyen de protection contre l'inflation. Nous voyons des avantages à cette formule, qui comporte pourtant un inconvénient important: le risque inflationniste doit alors être assumé par chacun des régimes de retraite participants dans une plus grande proportion que ce n'est le cas

[Text]

fund investment performance in the past does not lead us to feel overly optimistic about the efficacy of some of the excess earnings suggestions.

Only government with its wide revenue base is really able to compensate for the distributed distortions of inflation. With this in mind, we would like to draw the task force's attention to the fall-back scheme described in the council's report, and was really put as a fall-back scheme. This approach, which could retain many of the best features of the private system, while moving quickly to overcome its deficiencies, would involve the establishment of a fully funded supplement to the Canada and Quebec pension plans, with an option for employers whose plans met certain standards to contract out and to use their own schemes.

• 1600

A somewhat similar approach was adopted several years ago in Britain, specifically as a compromise between proponents of private plans and those who wanted greatly expanded public plans. Such a scheme would provide many advantages with respect to coverage, benefit protection, portability and flexibility. The council has not done any further detailed work on the pros and cons of such a system, but in the context of the present pension debate in Canada, and in context with your work in particular, we believe that this is an option which should be thoroughly investigated without delay.

The council also recognized the importance and urgency of substantial improvement in the treatment of women by the retirement income system, especially of those who do not participate in the paid labour force. Although it did not make specific recommendations in this matter—the background work was simply not sufficient at that point in time when we did our work—it did explore some possible options; in concluding, just let me mention these.

Of course, to a considerable extent the present dilemma of women outside the labour force will grow less serious as more and more women participate directly in the workplace, but that is a slow and gradual change, nevertheless. Moreover, although implementation of the council's general recommendations for the retirement income system would also help to improve the lot of women, it felt that additional action would be necessary. However, whether or not that action should relate to a plan such as the CPP, which is based rather narrowly on a payroll tax, other than through some form of benefit-splitting, is open to question. Some of the options which have been suggested could result in an adverse redistribution of income from those who could ill afford it.

A lasting solution to this problem will require, as we understand it, a multifaceted approach involving family law and education, training and manpower policies, among others.

[Translation]

dans un régime entièrement indexé, et la diversité du rendement des investissements des régimes de retraite dans le passé a pour effet de tempérer notre optimisme à cet égard.

Les gouvernements, à cause de l'importance de leur assiette fiscale, sont vraiment les seuls à pouvoir neutraliser les distorsions causées par l'inflation sur le plan de la distribution. Ceci étant dit, nous aimerions attirer l'attention du groupe d'étude sur un régime de rechange décrit dans le rapport du Conseil. Cette formule, qui garderait bon nombre des meilleurs éléments du régime privé tout en ayant pour effet d'en corriger certaines lacunes, comporterait la création d'un supplément entièrement capitalisé au R.P.C. et au R.R.Q.; les employeurs dont les régimes se conformeraient à certaines normes seraient autorisés à se retirer du régime supplémentaire pour n'utiliser que leur propre régime.

Une formule assez semblable a été utilisée il y a plusieurs années en Grande-Bretagne, justement à titre de compromis entre les partisans des régimes privés et les tenants d'une expansion considérable des régimes publics. Un tel régime procurerait de nombreux avantages sur le plan du nombre de bénéficiaires, de la protection des prestations, de la transférabilité et de la souplesse. Le Conseil n'a pas poussé plus loin l'étude du pour et du contre d'un tel régime, mais, à cause des débats qui caractérisent actuellement l'étude de la question des régimes de retraite au Canada, nous croyons qu'il s'agit là d'une option qui devrait faire l'objet sans délai d'une étude approfondie.

Le Conseil reconnaît également qu'il est important et urgent d'améliorer considérablement le traitement réservé aux femmes dans le système de rentes de retraite, en particulier à l'intention de celles qui n'occupent pas un emploi rémunéré. Bien que le Conseil n'ait formulé aucune recommandation particulière dans ce domaine—les travaux de recherche sur cette question étant simplement insuffisants—il a cependant exploré certaines possibilités, en terminant, permettez-moi de les mentionner.

Evidemment, les difficultés qu'éprouvent les femmes qui n'occupent pas un emploi rémunéré disparaîtront progressivement à mesure qu'un plus grand nombre d'entre elles participeront à la population active. Cette amélioration prendra cependant plusieurs années à se réaliser. De plus, bien que ces recommandations générales au sujet du système de rentes de retraite aideraient également à améliorer le sort des femmes, le Conseil estime que des mesures supplémentaires seraient nécessaires. Le débat reste ouvert quant à savoir si ces mesures devraient être prises dans le cadre d'un régime tel que le RPC, dont l'assiette plutôt restreinte est constituée d'une taxe prélevée sur les salaires, plutôt que par un partage quelconque des prestations. Certaines des options qui ont été proposées pourraient se traduire par une redistribution du revenu désavantageuse pour certaines personnes qui peuvent difficilement y faire face.

Toute solution définitive à ce problème devra tenir compte des multiples aspects de la question, entre autres, le droit familial et les politiques relatives à l'éducation, à la formation

[Texte]

In the interim, more immediate action will be required by way of the GIS program, which is financed much more broadly from general government revenues.

Thank you very much, Mr. Chairman. We are open to try and fend any questions on this or other aspects of the issues before you.

The Chairman: Thank you, Mr. Slater.

Mr. Dantzer, did you want to lead off the questioning?

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank the Economic Council of Canada for their brief and their presentation. I think we in this committee would be ill-advised not to pay a great deal of attention to what you have had to say to us in both your papers and the summary we got this afternoon.

I would like to start off by saying that I would like to get your opinion on a matter. What do you think of the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan being used as an instrument of social policy, as it is now to a degree, a small degree? It is used to help disabled people. Because it is a fund and it is there, and it is easy to collect money from, in the future I would expect that we would have more pressure to use it in that way rather than as just a straight pension scheme.

Mr. Slater: I will try to answer that and then ask Dr. Cornell to pick it up and not be bound by what I say.

It is, of course, a pretty common feature of many pension schemes, including many employer-based pension schemes, to try to wrap into the program a package that is not only for pensions but does pick up things like disabilities, and so on. Because to some extent there is a kind of a continuum of problems, you are developing a body of assets to try to meet the needs of people, and it may very well be possible to have a fairly economical administration of a set of related benefit programs. So I guess I would see no fundamental objection in principle to trying to have a package of such benefits worked in along with CPP benefits. But, Peter, over to you.

• 1605

Mr. Peter M. Cornell (Director, Economic Council of Canada): I am glad you asked that question, Mr. Dantzer. I tend to be rather narrow-minded in this matter. When I say narrow-minded, in the first place the CPP and QPP are, of course, being used for social policy right now—and you are speaking of it in a very broad sense.

I would first of all argue that that is their proper role, that they should not be used directly for economic policy matters. For example, there are other ways to stimulate the growth of

[Traduction]

et à la main d'oeuvre. Entretemps, il faudra adopter des mesures plus immédiates par le biais du SRG, dont le financement provient en grande partie des recettes générales du gouvernement.

Merci beaucoup, monsieur le président. Nous sommes maintenant disposés à essayer de répondre à toutes questions sur cet exposé ou à aborder tout autre aspect des questions dont vous êtes saisis.

Le président: Merci, monsieur Slater.

Monsieur Dantzer, voulez-vous commencer les questions?

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. Je tiens à remercier le Conseil économique du Canada de son mémoire et de son exposé. Je crois que nous, au Comité, aurions bien tort de ne pas accorder la plus grande attention à ce que vous avez à nous dire, et dans vos documents et dans le résumé que nous venons d'entendre.

J'aimerais commencer en disant que je tiens à connaître votre opinion sur la question. Que pensez-vous du régime de pension du Canada et du régime des rentes du Québec comme instruments de politique sociale, comme c'est actuellement le cas jusqu'à un certain point? On s'en sert pour aider les handicapés. Sans doute parce qu'il s'agit d'une caisse et qu'elle est là, et parce que c'est facile d'y prélever des prestations et donc je m'attends à ce que, à l'avenir, nous subissions des pressions pour qu'on s'en serve plutôt de cette façon et non plus simplement comme un simple régime de pension.

M. Slater: Je vais essayer de répondre et ensuite je demanderai à M. Cornell de prendre la relève sans être lié par ce que j'ai dit.

Manifestement, un aspect assez commun de nombreux régimes de pension, y compris de nos nombreux régimes de pension financés par l'employeur, consiste à essayer de créer un programme qui ne serve pas uniquement aux pensions de retraite, mais qui inclut également l'invalidité, etc.. Parce que jusqu'à un certain point, il existe toute une gamme de problèmes, vous tentez de réunir des actifs qui répondront aux besoins des gens, et il peut fort bien être possible d'administrer d'une façon assez économique toute une gamme de programmes sociaux reliés. Au départ je ne vois donc aucune objection fondamentale, en principe, qui empêche d'essayer de réunir un ensemble de tels avantages inclus dans les prestations au régime de pension du Canada. Toutefois, Peter, je vous cède la parole.

M. Peter M. Cornell (directeur, Conseil économique du Canada): Je suis heureux que vous ayez posé cette question, M. Dantzer. J'ai tendance à voir cette question d'un esprit assez étroit. Lorsque je dis un esprit étroit, c'est parce qu'en premier lieu, le RPC et le RRQ servent manifestement à l'heure actuelle pour promouvoir la politique sociale—et vous en parlez en termes très généraux.

Tout d'abord, je prétendrais pour ma part que c'est là le rôle premier du régime, et qu'il ne devrait pas servir directement à promouvoir des questions de politique économique. Par

[Text]

the economy. So, looking back at the objectives of the CPP and QPP, I guess it is my feeling that they can be used for certain elements of social policy. I would see this as being restricted perhaps to people particularly, I would think, around the 55- to 65-year age group because there is a real problem with people in that age group who are forced out of the workforce for some reason or other. I think one could argue quite easily to have them connected with the plan, perhaps even more than they are right now, through the disability provisions.

Mr. Dantzer: What have you to say about the money coming from a very restricted tax base, very regressive?

Mr. Cornell: That is right.

Mr. Dantzer: A small part of the working populace is paying for a benefit that should be perhaps paid for by all earners. Why not general tax revenue?

Mr. Cornell: That is exactly what I was going to say. That is where I would draw the limit because once you go beyond that... Now, I am talking about people 55 to 65 who would go on under a disability pension of some sort because there is a very serious problem in that age group. They have already paid into the plan and they are going to have some connection with the plan. But going beyond that you have put your finger on the problem. These plans are financed by a payroll tax. It is too narrowly based for wider social policy objectives.

Mr. Slater: I guess the sum of our answers is limited use for certain social problems that are fairly closely connected or allied to retirement income issues but not for general fishing expeditions.

Mr. Dantzer: On page 6 of your brief you indicate that because of increasing costs it is necessary, for fairness, to allocate the costs between future generations and present generations and that one of the ways to do that is to put more of the cost on present generations, the ones who are going to get the benefits.

Then you go on to say that this could be accomplished by increasing contribution rates and expanding the present CPP programs. You must say that believing that the CPP is a partially funded program. I wonder whether it is in fact a partially funded program? Could I not also describe it as, rather, a fraud on the taxpayer? I pay my 1.8% or total 3.6% into general revenue. A part of that money is then used for pensions. The rest of it goes to the provinces and into their general revenue and might well be used for current consumption. You say that they in turn will get that back and there are IOUs; but I question whether we will ever see any of that money paid back, whether, as in the situation now, they could pay it back. If they did pay it back they would merely be going back to their original taxpayer, who now pays twice for his pension plan.

[Translation]

exemple, il y a d'autres moyens de stimuler la croissance économique. Ainsi, si l'on regarde les objectifs du RPC et du RRQ, je suis d'avis qu'on peut y avoir recours pour promouvoir certains éléments de la politique sociale. J'estime néanmoins qu'il faudrait peut-être limiter cet aspect à certaines personnes et je songe particulièrement au groupe de 55 à 65 ans, car il existe un problème réel lorsque des gens de ce groupe d'âge doivent pour une raison ou pour une autre quitter le monde du travail. Je crois que l'on pourrait plaider assez facilement pour qu'on les inclut dans le régime, plus encore qu'ils ne le sont actuellement, grâce des dispositions relatives à l'invalidité.

M. Dantzer: Qu'avez-vous à dire sur le fait que l'argent vienne d'une assiette fiscale très limitée, très régressive?

M. Cornell: En effet.

M. Dantzer: Une petite partie de la population active défraie un avantage qui devrait peut-être l'être par tous les travailleurs. Pourquoi ne pas se servir des recettes fiscales générales?

M. Cornell: C'est exactement ce que j'allais dire. C'est justement là que je m'arrêtera car aller plus loin... je parle évidemment maintenant des gens de 55 à 65 ans qui recevraient une pension d'invalidité car il existe un très grave problème pour les gens de ce groupe d'âge. Ils ont déjà contribué au régime et ils vont maintenir un certain lien avec le régime. Toutefois, si l'on va plus loin, vous avez cerné le problème. Ces régimes sont financés à même un impôt sur le revenu. Cette base est trop étroite pour permettre des objectifs accrus de politique sociale.

M. Slater: En gros, nous pensons que le régime des pensions du Canada peut servir d'une façon limitée à soulager certains problèmes sociaux qui sont assez étroitement reliés ou axés sur les questions de revenu de retraite mais non pas pour des grands projets.

M. Dantzer: À la page 7 de votre mémoire, vous mentionnez qu'à cause de l'augmentation des coûts, il est nécessaire, en toute justice, de répartir équitablement le fardeau entre les générations présentes et les générations futures et qu'une façon de procéder, c'est d'augmenter les coûts pour la génération future, celle qui obtiendra les prestations.

Vous poursuivez en disant qu'on pourrait augmenter le niveau des cotisations et la portée actuelle des programmes du RPC. Vous le dites sans doute parce que vous croyez que le RPC est un programme capitalisé en partie. Je me demande si en fait, c'est un programme en partie capitalisé? Ne pourrait-on pas également le décrire comme une fraude à l'égard du contribuable. Je verse 1.8 p. 100 ou le tout 3.6 p. 100, au revenu consolidé. Une partie de cet argent sert aux pensions. Le reste va aux provinces, dans leur revenu consolidé, et pourrait très bien servir aux dépenses courantes. Vous dites qu'il y aura remboursement, que ce sont des billets au porteur; mais je me demande si nous reverrons jamais cet argent et si comme c'est le cas actuellement, on pourrait le rembourser. Si les provinces devaient rembourser, elles se trouveraient tout simplement à s'adresser à leurs contribuables originaux, qui devraient maintenant payer deux fois leur régime de retraite.

[Texte]

I think the Ontario government recognized this—the select committee there—when they said they would only like to see improvements in the plan if the plan was a pay-as-you-go plan with perhaps a two- or three-year cushion, and then it would be truly a pay-as-you-go plan and not pretend to be a funded plan, which in fact it is not, in my view.

I am saying therefore: Why would you recommend increasing the CPP, or the payments under it, unless you also recommend some radical changes in the way that money is used?

Mr. Slater: Mr. Dantzer, we did indeed recommend, if you like, a radical change in the way the money is used. We did believe that the funds—we would say the funds that are presently accruing, but we know that those are bound by a particular arrangement—would accrue to that plan by, let us say, an increase in the contribution rates that exceeded the current running benefits indeed should be employed through the capital market. Hopefully, one would be more assured of their effective use in creating real assets. So it is certainly very much a part of our approach.

• 1610

In recommendation 13, we recommend all government employee pension funds be put on a fully funded basis and that they go out to the market. We also felt the same thing about any funding elements that would be in a CPP in the future, particularly if it had a funding component.

I think there is no question in our minds that if, indeed, the CPP contribution rates, let us say for the next two decades, were increased more than the pay-outs from that program, there would be a funding element that could be used. It certainly could be used in such a way as to smooth out a bit the distribution of the costs of future benefits between the participants in paying in over the next couple of decades and the people who would receive the benefits.

I guess we have the feeling—we could very well be wrong, it is a judgment call—that in a pure pay-go system, in which we have a very rapidly aging population and therefore a very rapid increase in the proportion of the nation's output that would have to go to meet those benefits, the tensions and perhaps struggles and differences of view between the younger people who are having to pay rapidly increasing contribution rates and the people who are recipients could be very severe indeed. It would be wise in the development of our pension system in this country to try to find ways of getting perhaps a more acceptable kind of intergenerational relationship of costs and benefits.

Mr. Dantzer: Well, you know, that must be the . . .

The Chairman: Just a last question, because I have to go to other members of the committee.

Mr. Dantzer: It must be through the private system, because I still feel that even if you partially fund through the public system, when that funding is paid back it is tax dollars by people who are paying for it at that particular time, normally

[Traduction]

Je crois que le gouvernement de l'Ontario l'a admis—le Comité spécial là-bas—lorsque celui-ci a dit qu'il n'envisageait des améliorations au régime que si ce régime devenait un régime à répartition avec un coussin de deux ou trois ans, et alors le régime deviendrait vraiment un régime de répartition et non un prétendu régime à capitalisation ce qu'il n'est pas en fait, à mon avis.

Je dis donc; pourquoi recommandez-vous une augmentation du RPC ou du moins des cotisations à ce régime, à moins que vous ne recommandiez également des changements marqués dans la façon d'utiliser cet argent?

M. Slater: Monsieur Dantzer, nous avons en effet, recommandé, si vous voulez, un changement marqué dans la façon d'utiliser l'argent. Nous croyions en effet que l'argent—l'argent qui s'accumule actuellement, tout en sachant que cet argent est assujéti à une disposition particulière—que tout argent versé au régime suite à une augmentations des cotisations qui excèdent les prestations actuellement versées devrait certainement être investi sur les marchés de capitaux. On espère ainsi assurer que les fonds investis produisent un bon rendement. C'est ainsi que nous voyons les choses.

A la recommandation n° 13, nous proposons que tous les régimes de retraite destinés aux fonctionnaires soient transformés en régimes de capitalisation entière et que les fonds soient placés sur le marché. La même chose s'applique à tout accroissement des cotisations au RRC surtout si le financement était prévu.

Nous sommes convaincus que si les cotisations au RRC augmentaient, au cours des deux prochaines décennies, jusqu'à ce qu'elles dépassent les prestations, le financement serait assuré. Cela permettrait certainement de mieux répartir les coûts entre ceux qui cotiseront au cours des vingt prochaines années et ceux qui toucheront les prestations.

Nous avons l'impression—et nous avons peut-être tort parce que ce n'est qu'une opinion—qu'avec un régime financé par répartition, le vieillissement de la population ferait qu'il y aurait une augmentation rapide dans le pourcentage du produit national qu'il faudrait contrôler pour être en mesure de payer les prestations et qu'il pourrait y avoir des tensions, ou peut-être des luttes ou des différences d'opinions, entre des jeunes qui doivent payer des cotisations toujours croissantes et ceux qui touchent les prestations. Il serait souhaitable de trouver un mécanisme qui permette d'assurer une meilleure répartition des coûts et bénéfices entre les générations.

M. Dantzer: Vous savez, c'est justement le . . .

Le président: Ce sera votre dernière question, parce qu'il y a d'autres députés qui veulent poser des questions.

M. Dantzer: Cela ne pourrait marcher que dans le secteur privé, car je suis convaincu que c'est le régime public, qui est financé par les contribuables, et qui est partiellement capitalisé, surtout si les fonds sont investis comme ils l'ont été

[Text]

speaking—particularly if this money is used as it has been in the past. I cannot see how you can avoid that in an expansion of the system.

Mr. Slater: Well, as in a funded private arrangement, there is a pot of wealth that then is earning by its deployment into worthwhile and useful things that can pay interest and dividends and things of that sort. That certainly is an element that could be drawn upon to meet the benefits—at least part of the benefits—in contrast with a pure pay-go system, where you have none of that smoothing out.

The Chairman: Thank you.

Mr. MacLellan and Mr. Miller, in that order.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

I may not get the chance to question the council again, and I was wondering if they could perhaps elaborate on what they consider to be the provision of a basic income and an income replacement for older people, and perhaps give us some idea as to their thinking on that question. I agree with the council's recommendation unquestionably as far as it goes, but this is going to be an important question, and perhaps they could give us some help on how we could attack and what we should look for.

• 1615

Mr. Slater: Peter, do you want to take that on?

Mr. Cornell: Could we perhaps address the basic income question first? There is a real problem here, and I am sure you have run into already, in deciding just what level of basic income is required. We have three or four measures of the low-income cut-off in this country and it is very hard to decide from time to time which one is the more valid. They differ between urban and rural areas, in regions of the country and so on. So for that reason we felt we should build some flexibility into that.

It is important that the principle be enunciated, that the objective of those programs—that is, right now OAS and GIS—be to get up to that low-income cut-off, or above it. But that is going to have to be re-examined, I regret to say, by a committee of Parliament, or some body like that, every few years because those conditions are going to change and there is no way you can get around that. I really do not think that you can automatically index this whole thing; and if you do, you are going to build a great element of rigidity into the system.

Now, on the income replacement thing . . .

Mr. Slater: May I just add one point before you switch to that? I think it is also fair to say that in the council's work they felt that in this approach to basic income the continuation of both an OAS and GIS component was important, but I think they put, if you like, an increasing emphasis on the GIS elements because of the needs-testing aspect of them and thought that was a better way to go at it. But the council, in its deliberation—we had a lot of discussion on it—did not support the idea of in a sense taking that program and transforming it completely into a GIS program; in other words, wiping out the

[Translation]

jusqu'ici . . . On ne pourrait pas l'éviter si l'on décidait d'étendre le régime.

M. Slater: Dans le cas d'un régime de capitalisation privée, l'argent dans la caisse est investi de manière à produire des intérêts et des dividendes. On se sert de cet argent pour payer une part des prestations, alors qu'avec un régime financé par répartition, on ne peut pas évaluer de cette façon-là.

Le président: Merci.

Monsieur MacLellan, suivi de M. Miller.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Je n'aurai peut-être plus d'occasion d'interroger les représentants du conseil et je voudrais savoir ce qu'ils pensent de la possibilité d'offrir, aux personnes âgées, un revenu de base ou un revenu de remplacement. J'appuie entièrement la recommandation du conseil en ce sens, mais il s'agit d'une question importante et les témoins pourraient peut-être nous dire comment on doit s'y attaquer et ce qu'on devrait chercher.

M. Slater: Peter, voulez-vous répondre à cette question?

M. Cornell: Pourrions-nous peut-être parler d'abord de la question du revenu de base? Il y a un véritable problème et je suis sûr que vous vous en êtes déjà rendu compte, qui est celui de décider du niveau requis de revenu de base. Il y a trois ou quatre façons de mesurer quelle est la ligne de démarcation du revenu faible pour notre pays. Il est très difficile de déterminer la meilleure façon de s'y prendre. Il y a des différences d'après les régions et également d'après les secteurs urbains ou ruraux. C'est la raison pour laquelle nous avons pensé qu'il faudrait que le système reste souple.

Il est important que l'on établisse pour principe que les programmes de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti permettent d'arriver à cette ligne de démarcation ou de la dépasser. Il faudra cependant qu'un Comité parlementaire ou une autre assemblée soit chargée de réétudier régulièrement cette question. Il n'y a pas d'autres façons de s'en sortir. Je ne crois pas que l'on puisse adopter une indexation automatique. Sans enlever de la souplesse au système.

Au sujet des programmes de remplacement du revenu . . .

M. Slater: Pourrais-je ajouter quelque chose avant que vous passiez à cette question. Le Conseil a pensé également qu'en envisageant les choses de cette façon, il était important de conserver un programme de sécurité de la vieillesse et de supplément de revenu garanti en insistant davantage toutefois sur les éléments de ce dernier programme qui tiennent compte davantage de l'évaluation des besoins. Nous avons eu énormément de discussions sur cette question et nous en sommes arrivés à la conclusion qu'il ne faudrait pas supprimer la sécurité de la vieillesse pour la remplacer par un programme

[Texte]

OAS. I thought that might be just an addition. Back to Peter on the income replacement.

Mr. Cornell: On the income replacement side, let me just concentrate on one major point. One of the major pitfalls or one of the major road blocks in this discussion earlier was the suggestion that if you expand the income replacement plans, the CPP and QPP in particular, you are going to slow down the growth of the economy. I guess what we are saying is, forget it. If you want to accomplish economic growth, there are other ways of going about that, and in this committee, frankly, you do not need to worry a great deal about how the system bears an economic growth. Any number of us can tell you that if you go too far in one direction it may have some impact but, for the most part, the retirement income system does not greatly effect economic growth.

So what it comes down to, worse still, is that it becomes a political decision. You are really going to have to zero in on who is going to support what. It is a distributive matter. I guess we would argue, too, that when you base it on a payroll tax one should not use a payroll tax to redistribute income. It is too narrow. If you are going to redistribute income, you do it through a wide revenue base. If you are going to use a payroll tax, do not use it for redistribution.

It becomes a political decision. It is not going to break the economy, for example, if the CPP is expanded quite a bit. It is going to be a burden, sure, but it does not necessarily stop economic growth.

Mr. MacLellan: Would it be a burden if, as you suggest, the funding is channelled through the capital markets? Would that reduce any burden, in the council's opinion, as opposed to the provinces having the control?

Mr. Cornell: I think this goes back to Mr. Dantzer's question. When you raise those funds, the important thing is that the funds be invested where you get the best rate of return. Actually, we could find very little evidence to suggest that the funds that had gone to the provinces had been used for current consumption. So in that sense there is very little waste, if you like; they had been used for investment purposes. However, if you really want to make sure this is being done, then recycle those funds through the private capital market. That is the important thing.

The form of the obligation in the Canada Pension Plan—whether it is a promise to pay on the part of the governments of Canada, backed by taxation, or whether it is some form of bond—does not really matter. Most of your private pension funds have a very high proportion of their assets, which they call fully funding, in Government of Canada or provincial government bonds, which are promises to pay by the same governments backed by the same taxing powers.

[Traduction]

qui ressemblerait à celui du supplément de revenu garanti. Je rends maintenant la parole à Peter.

M. Cornell: Au sujet des programmes de remplacement du revenu, j'aimerais insister sur un point important. Un des écueils que nous avons toujours rencontré au cours des discussions précédentes provenait de la façon de penser suivante: Si l'on élargit les programmes de remplacement du revenu, en particulier le Régime de pension du Canada ou du Québec, on ralentit la croissance de l'économie. Nous prétendons qu'il ne faut pas envisager les choses de cette façon. Si l'on veut provoquer une croissance économique, il y a d'autres façons de s'y prendre et très franchement, je ne crois pas que l'on doive se préoccuper de la question de la croissance économique au sein de ce Comité. Nous pourrions tous vous dire que si l'on s'engage trop dans un sens, cela aura un impact. C'est vrai, cependant le système de pension n'a pas un effet percutant sur la croissance économique.

Donc, tout cela revient à dire qu'il s'agit d'une décision politique. Vous devez vraiment vous concentrer sur la provenance des fonds. Tout est une question de répartition. Nous disons aussi que quand on veut répartir le revenu, on doit le faire à partir d'une large base de recettes. Si l'on puise à même les salaires, cela ne va pas.

En fait il s'agit donc d'une décision politique. L'économie ne s'écroulera pas si le Régime de pension du Canada grossit considérablement. Evidemment cela sera un fardeau pour l'économie, mais cela n'arrêtera pas nécessairement toute croissance économique.

M. MacLellan: Et si le financement, comme vous le suggérez, provenait de capitaux, est-ce que cela représenterait un fardeau? Si l'on procédait de cette façon, si les provinces n'avaient plus le contrôle, est-ce que cela réduirait ce fardeau?

M. Cornell: On en revient ici à la question de M. Dantzer. La chose importante est que les fonds soient investis là où le taux de rendement est le meilleur. À l'heure actuelle, peu de choses nous portent à croire que les fonds qui sont allés aux provinces ont été utilisés pour la consommation courante. Ils sont été utilisés à des fins d'investissements. Il y a donc eu très peu de perte. Cependant, si on veut s'assurer que c'est le cas, il faut recycler ces fonds dans le marché privé de capitaux. C'est très important.

Ce qui compte dans le cas de Régime de pension du Canada, ce n'est pas le genre d'obligations en cause qu'il s'agisse d'une promesse de payer de la part du gouvernement du Canada garantie par l'imposition ou par toute autre sorte d'obligation. Dans le cas de la plupart des régimes de pension privés, une très grande proportion des actifs sont constitués par des obligations des gouvernements du Canada ou provinciaux. Il s'agit de nouveau de promesses de paiement faites par ces mêmes gouvernements, promesses garanties par ces mêmes pouvoirs d'imposition.

[Text]

• 1620

Mr. MacLellan: It seems that the promise to pay is becoming increasingly important, or the assurance that these moneys are going to be repaid; this seems to be a very, very big question.

With respect to the balance between the government plans and the private plans, I was interested in your call for the need of certain standardization. Are there certain things we should be particularly looking for in the way of standardization and protection in these private plans?

Mr. Slater: I think the answer is yes. There are some of those questions which I would say are technically administrative in the sense that there are imperfections which are not really costing the private sector any particular money, but make it very difficult to fit one plan to another and people who move from one plan to another plan, things of that sort. Those misfits are not intended just as a way of the private sector keeping its pension costs down, but they are just purely administrative things. So there are a number of things there.

I think, of course, that the central questions about some of the private plans that you will be concerned with are the vesting and the portability and things of that sort. I am sure in this committee you have heard over and over and over again that if a person is a member of a good employer-based plan, and participates in that one for all of their working life, often they have a very good pension indeed. But if you look at the question of people who today retire, who have been members at some time of good plans, what is the average replacement income that they get on retirement, it turns out to be surprisingly low.

So the answer, of course, is that the proportion of people who either serve a single employer all their working life, or who have got such good portability and transferability of pension rights from one job to another as to in effect have the equivalent, the portion of people in that position is really astonishingly small in our society. Therefore, there are lots and lots of people who have been members of good pension plans all their working lives, but who have changed jobs and who have really quite debased their pensions as a result.

I have been through this and I know it from personal experience. I worked for a fairly responsible university, Queen's University, for much of my working life. They changed their pension plan three times in the time I was working there, each time to "improve it". And they did, every time. But when I came and joined the public service, it was regarded as so suspect that you could not fold that one into the public service pension plan at that time. That is just an example. I do believe that the most serious questions you are going to have to face are the ones that in fact are going to cost some money to improve them.

The Chairman: Mr. MacLellan, can you hold on? I am running behind time, in terms of the allotment.

Mr. Slater: That is my fault, because of my long answers. I will try to be brief.

The Chairman: They are very good answers.

[Translation]

M. MacLellan: Il semble que la promesse de paiement devient extrêmement importante.

Vous avez parlé du besoin de normalisation entre les régimes gouvernementaux et privés. Quels sont les points auxquels nous devrions faire attention en ce qui concerne cette question de la normalisation et de la protection dans ces régimes privés?

M. Slater: La réponse à votre premier argument est oui. Il faudra apporter des rectifications de nature technique et administrative. Je m'explique: Il y a des imperfections qui ne coûtent pas vraiment cher au secteur privé, mais qui rendent la transférabilité très difficile. Ce n'est pas que le secteur privé veuille de cette façon réduire les coûts au maximum, c'est tout simplement qu'il y a des défauts d'ordre purement administratif.

Dans le cas de certains régimes privés, vous vous préoccupez sans doute de la question de l'acquisition du droit à la pension ainsi que de celle de la transférabilité. Je suis sûr que vous êtes bien au courant du fait que si une personne a travaillé pour le même employeur pendant toute sa vie et que cet employeur a un bon régime, l'employé se retrouve avec une très bonne pension de retraite. Cependant, on remarque que des retraités qui ont participé à certains moments au cours de leur vie active à de bons régimes de pension se retrouvent avec des pensions de retraite extrêmement basses.

Le fait est qu'il existe très peu de personnes qui ont soit travaillé pendant toute leur vie pour le même employeur ou qui ayant changé d'employeur adhéraient à des régimes dont la transférabilité était excellente. Le nombre de ces personnes est donc extrêmement réduit dans notre société.

Je connais tout ceci pour l'avoir vécu moi-même. J'ai travaillé presque toute ma vie pour un employeur respectable, l'Université Queen's. Cette institution a modifié son régime de pension trois fois lorsque j'y travaillais et chaque fois pour le mieux. C'est un fait. Cependant, quand je suis devenu fonctionnaire, la Fonction publique a considéré suspect mon ancien régime de pension qui n'a pu être transféré. Je crois que les questions les plus importantes auxquelles vous devrez vous attaquer seront celles qui feront intervenir des dépenses supplémentaires de fonds.

Le président: M. MacLellan, pourriez-vous patienter? Je remarque que l'on a dépassé le temps permis.

M. Slater: C'est ma faute, je donne de longues réponses. J'essaierai d'être bref.

Le président: Il s'agit de très bonnes réponses.

[Texte]

Mr. Miller, then Mr. Reid, and Mr. Desmarais—in that order.

Mr. Miller: Mr. Chairman, I welcome the council before us and echo our appreciation of the briefing the council gave us a couple of weeks ago. I want to just pursue maybe the last comments about private pension plans and similar difficulties this committee is facing regarding the private system. I guess one of the things that concerns me is that much of the green paper deals with improvements to the private pension plan, almost to the point where we have accepted the premise that government has got to force private pension plans to improve their coverage, because they are not doing it voluntarily, and the council continues to call for a mixed pension plan, public and private. I would like to pursue this along that line. If there is this difficulty in the private sector in providing adequate coverage to our pensioners—I think there is also some concern about the administrative costs to private pension plans—I wonder whether the expansion of the public system to expand coverage, to expand benefits and also to include increased contributions to employers and employees . . . Can there not be a mechanism devised by which some of the capital funding, which I think is a big concern to the private plans and sponsors of the plans, cannot funding be allocated to government, to business and even to the small business community in terms of capital market? Is that an unreasonable expectation, as long as we protect the present private plans?

• 1625

Mr. Slater: I guess our appreciation of the situation is the following: that there are a lot of good private plans, well administered with good benefit levels and so on. They tend to be plans of larger employers rather than medium- or smaller-sized employers, and employers who have, if you like, a kind of a sufficient stability to the flow of their income that they can, indeed, meet the obligations year-in, year-out. Indeed, in the situation of inflation, a number of the private plans have been improved substantially and there has been, in a sense de facto, an element of inflation protection in them. Our impression is that, even for those plans, it is not entirely easy for them to cope, purely on their own, with the inflation risk, but they have been able to cope with many of the other things well.

When you move to smaller- or medium-sized employers or employers who have inherently instability in their businesses—businesses come, businesses go, times get better and worse and so on. Quite apart from the inflation question, many of them do have serious problems of putting together, designing, carrying the cost of what we would call an adequate income replacement element. But they have especially great difficulties in coping with the inflation adjustment problem in pensions over and beyond that. It is this that led us to the view that, in dealing with the inflation problem, some role of government would be called for, either in making available indexed instruments or some other sort of scheme.

As we noted in our brief, we were searching for middle ground, a way of having a flexible combination of, if you like, the CPP-QPP and the private things, and that was what led us to a notion that one of the things that might be considered, as

[Traduction]

Je donne la parole à messieurs Miller, Reid et puis Desmarais.

M. Miller: Monsieur le président, je souhaite la bienvenue au représentant du Conseil; je tiens à répéter combien nous apprécions la séance d'information que nous a donnée celui-ci il y a deux semaines. J'aimerais poursuivre sur la question des régimes de pension privés et sur les difficultés que rencontre le comité à cet égard. Ce qui me préoccupe, c'est que le Livre vert traite surtout des améliorations aux régimes de pension privés; on en est presque arrivé au point où l'on a accepté l'hypothèse selon laquelle le gouvernement devra forcer les régimes de pension privés à améliorer leur performances, ceux-ci n'agissant pas d'eux-même. Le Conseil, quant à lui, continue à préconiser un régime mixte, public et privé. S'il est difficile pour le secteur privé de prévoir des pensions suffisantes pour nos retraités—on se préoccupe également des frais administratifs que cela représente pour les régimes privés—je me demande si l'on ne pourrait élargir le système public en prévoyant des prestations plus importantes mais également des cotisations accrues pour les employeurs et les employés. Pourrait-on mettre en place un mécanisme de financement ayant recours au marché de capitaux à la fois pour le gouvernement, pour les entreprises, voir même les petites entreprises? Serait-ce là quelque chose de déraisonnable, pour autant que l'on protège les régimes privés actuels?

M. Slater: Nous voyons la situation sous cet angle: Il y a beaucoup de régimes privés qui sont bons, qui sont bien administrés et dont les niveaux de prestations sont élevés. Il s'agit en général de régimes au sein d'entreprises importantes et non d'entreprises moyennes ou petites. Ces entreprises importantes connaissent pour ainsi dire une stabilité suffisante en matière de revenu qui leur permet de respecter leurs obligations d'année en année. En fait, en situation d'inflation, certains régimes privés ont été améliorés de façon considérable et comportent un élément de protection contre l'inflation. Cependant, même dans de tels cas, les choses n'ont pas été faciles.

Quant aux entreprises petites ou moyennes, elles sont caractérisées en quelque sorte par l'instabilité. Si l'on met de côté la question de l'inflation, la plupart de ces entreprises ont de sérieuses difficultés à concevoir et à supporter le coût de programmes de remplacement adéquats du revenu. En situation d'inflation, le problème est encore plus grave. C'est la raison pour laquelle nous en sommes arrivés à penser que dans un contexte inflationniste, le gouvernement devrait avoir un rôle à jouer en intervenant soit en matière d'indexation soit d'une autre façon.

Comme nous l'avons dit dans notre mémoire, nous voulons trouver un moyen terme. Nous préconisons une combinaison des régimes de pension du Canada ou du Québec et des régimes privés. Nous avons alors élaboré ce concept de

[Text]

an element of the package, is the voluntary funded—not the voluntary but the funded supplement in a CPP program, with an opting out provision being possible. That would then give you something in which employers, in association with their employees, could opt into a variety of mixtures.

I think it is a very important additional question and we did not take any negative view of this. It may well be that as part of the package, the general benefit level of the CPP-QPP should be improved and that that should be a part of what we would go... So for the CPP-QPP, we would see definitely, what we call filling the holes in the fabric, because there are some people with poor coverage and so on. Secondly, we would see as a very real possibility some degree of increase in the general benefit levels, so that the CPP-QPP covers a bit more of the total package in the society. Then we searched for flexible ways of having a fit of public and private at the margin.

• 1630

Peter, is that... ?

Mr. Cornell: Perhaps I could just add, Mr. Chairman, that I guess yes, the problem lies in the medium and smaller enterprises. It seems to me that they are going to have to have some help to take care of the inflation thing, and the smaller they get, the worse the problem of administrative costs.

One point to remember in this, though, Mr. Miller, is that part of this problem, beyond the inflation problem, is competitiveness. The competitiveness problem arises partly because of the fact that if you are in industry A and you have a pension plan and your fellow firm does not, you may have a competitive problem. If everyone is changed at the same time, that competitive problem falls by the wayside. It is a matter of moving everyone up at once.

Mr. Miller: The Canadian Organization of Small Business presented a brief earlier this week. Their proposal seemed to add to the complexity of the pension system, whereas they admitted themselves that one of the goals should be to simplify that for the employees' sake, so that they can understand what they are contributing to and what they are going to get in the long term. I think that is maybe a role that this committee should address itself to.

I want to go back to the mechanism that you are considering in terms of the basic minimum income, and that is the OAS-GIS indexed to the consumer price index. When OAS was established, it was established on the basis of 20% of the annual industrial wage. It is now at the level of about 14% of that. Why would you suggest continuing it at the consumer price index, when it is losing in regard to the income of workers on the annual industrial wage? Are we not now relying more and more on GIS, rather than giving some minimum standard through a universal OAS? It seems to me that we have a basic problem, in that we have pensioners now who are not covered, and the GIS in some ways is a disincen-

[Translation]

supplément au régime de pension du Canada avec possibilité de désaffiliation. Cela donnerait différentes possibilités aux employeurs et employés.

Il s'agit là de quelque chose de très important. Il est possible que le niveau général de prestations du régime de pension du Canada—régime de pension du Québec devrait être amélioré et cela ferait partie... ainsi donc pour ce qui est de ces régimes de pension du Canada—du Québec, nous estimons que l'on devrait procéder à ce que l'on pourrait appeler du renflouage, dans le cas notamment des personnes dont la couverture n'est pas suffisante. Deuxièmement, nous envisageons comme une possibilité très réelle une certaine augmentation des niveaux généraux de prestation, ce qui permettrait un élargissement de la couverture du Régime des pensions du Canada/Régime des pensions du Québec. Nous avons ensuite essayé de trouver une façon souple d'imbriquer les régimes publics et privés.

Peter, est-ce... ?

M. Cornell: Je devrais peut-être ajouter, monsieur le président, qu'à mon avis le problème touche surtout les petites et moyennes entreprises, qui auront sans doute besoin d'aide pour tenir compte de l'inflation et des coûts administratifs qui représentent un fardeau d'autant plus important que la compagnie est petite.

Il ne faut pas oublier non plus, monsieur Miller, qu'outre le problème de l'inflation, il y a le problème de la concurrence des régimes de pensions entre les différentes compagnies.

M. Miller: L'Organisation canadienne de la petite entreprise a présenté un mémoire plus tôt au cours de la semaine. Leur proposition semble avoir ajouté encore davantage à la complexité du système de pension, alors que cette organisation a admis elle-même qu'il faudrait peut-être d'abord simplifier les choses dans l'intérêt des employés, qui pourraient alors comprendre à quoi ils cotisent et quelles seront leurs prestations. Je crois que ce devrait être une des questions importantes auxquelles le Comité devra répondre.

J'aimerais en revenir au mécanisme que vous étudiez en ce qui concerne le revenu minimum de base, c'est-à-dire sécurité de vieillesse et supplément de revenu garanti indexés pour tenir compte de l'indice des prix à la consommation. Lorsque le gouvernement a adopté la sécurité de la vieillesse, le niveau était établi sur la base de 20 p. 100 du salaire industriel annuel. À l'heure actuelle, cela ne représente plus que 14 p. 100. Pourquoi devrait-on continuer de la sorte si l'on perd du terrain? N'a-t-on pas de plus en plus recours au supplément de revenu garanti au lieu de versements universels de sécurité de vieillesse? Il me semble que nous avons à faire face à un problème fondamental; en effet, certains retraités ne sont pas

[Texte]

tive to going out and earning that extra amount, because they are only gaining 50¢ on every \$1. Why not look at indexing it to the annual industrial wage, rather than the consumer price index?

Mr. Slater: We came down, really, with two elements of adjustment, one of building in some automatic means of dealing, if you like, with the variable inflation elements, which we all experience and will continue to experience in some degree; and secondly, of having what we called the discretionary changes, the changes in, if you like, the real level of those programs considered periodically by a parliamentary committee. So we did envisage that the OAS-GIS system, in total, would not simply be held forever to its present real level by an indexing thing, but rather you do not want, on the face of it, to say . . . You know, we have had variations of inflation from 6% one year to 12% the next, and you do not want to wait three or four years to have the program respond to that need. On the other hand, I guess we had the view that it might really be better to have a careful, deliberate decision about raising the real level, rather than trying to do it all by a formula, as in tying it to the industrial wage.

Peter?

Mr. Cornell: Our concern there, of course, Mr. Miller, was the fact that there are some people who really need a lot of help on this to get them up even to the low-income cutoff, and it is true that the OAS has declined as part of the replacement ratio. What we are assuming here is, of course, that as the old age security benefits decline, under our recommendation, as they decline relative to average wages, we assume that GIS will increase, so that the very poor, the poor, will not be affected. Even for the middle-income range, the decline in OAS could be partly offset by an increase in the GIS.

• 1635

It is only the higher income groups that would experience the full decline of this effect. And of course, it is the higher income groups that are able to set up their own income replacement plans; they are usually going to have something in addition to CPP or QPP.

Mr. Miller: May I just chastise you for the title of your report, *One in Three*. Not until I began to understand something about pensions and the future of pensions did I see the problem of that title, *One in Three*. I think, to some extent, it is scaring a lot of young people, and maybe middle-aged people that are working. There is some fear now that when I get to pension age there is not going to be any pension money for me, because there are not going to be enough workers to support the retirees, and I think some people are using that to discredit the pension system within Canada. So when I first read that title it sounded reasonably astute.

[Traduction]

couverts de cette façon et le supplément de revenu garanti n'encourage pas le retraité à obtenir d'autres sources de revenu puisqu'il perd par le fait même 50 p. 100 de son supplément. Pourquoi ne pas indexer en tenant compte du salaire industriel annuel plutôt que de l'indice des prix à la consommation?

M. Slater: Nous proposons deux éléments de rajustement: tout d'abord, un mécanisme automatique qui permet de tenir compte de l'inflation à laquelle nous faisons face et à laquelle nous continuerons à faire face dans une certaine mesure; deuxièmement, nous proposons des changements dans le niveau réel des programmes, changements qui seraient laissés à la discrétion périodique d'un comité parlementaire. Nous envisageons que le tandem sécurité de la vieillesse—supplément de revenu garanti ne restera pas quelque chose d'immuable grâce à une formule d'indexation . . . Et nous avons connu des taux d'inflation variant de 6 p. 100 une année à 12 p. 100 l'année suivante et l'on ne veut pas attendre trois ou quatre ans que le programme réagisse. D'autre part, nous estimons qu'il serait préférable de décider de façon délibérée d'augmenter le niveau réel plutôt que de voir celui-ci fluctuer en fonction d'une formule, comme ce serait le cas si l'on se basait sur le salaire industriel par exemple.

Peter?

M. Cornell: La raison pour laquelle nous nous préoccupons de toute cette question, monsieur Miller, est qu'il y a certaines personnes qui ont besoin de beaucoup d'aide pour en arriver à des prestations minimales. Il est vrai que la sécurité de la vieillesse occupe une partie moins importante des revenus de remplacement. Nous prenons pour acquis qu'au fur et à mesure que diminuent les prestations de sécurité de la vieillesse par rapport au salaire moyen, le supplément de revenu garanti augmentera. De cette façon, les pauvres et les très pauvres ne seront pas touchés. Même pour les personnes au revenu moyen, la diminution de la pension de vieillesse pourrait être compensée en partie par une augmentation du supplément de revenu garanti.

Ce ne serait que les groupes à revenu élevé qui seraient directement touchés. Or, ce sont ces groupes précisément qui peuvent s'organiser des régimes de remplacement du revenu personnel. Généralement, ils ne s'appuient pas uniquement sur le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec.

M. Miller: J'aimerais vous faire une réprimande au sujet du titre de votre rapport «perspective 2030»—l'avenir des régimes de retraite. Quand j'ai commencé à cerner la question des régimes de retraite, j'ai compris le problème que posait ce titre. Toute cette question effraie beaucoup de jeunes et de personnes d'âge moyen qui font partie de la population active. En effet, on se demande s'il y aura suffisamment d'argent dans le fonds de pension quand on arrivera à la retraite étant donné que la population active sera moins importante que le nombre de retraités. Certaines personnes utilisent même un tel argument pour discrediter tout le système. Il m'a donc semblé, au début, que votre titre était assez astucieux.

[Text]

The Chairman: Mr. Miller, if you can, can you hold until I get through another round?

Mr. Miller: One question, if I may.

The Chairman: Quickly.

Mr. Miller: In terms of demographics, this report is based on certain projections to the year 2030. Have you reconsidered those demographic studies? Is that why we are now talking about some flexibility in terms of dealing with pension reform through Parliament every three years or six years? Is that part of a reassessment of projections on demographics?

Mr. Slater: We have revisited. I am going to ask Mr. Patterson to respond to that. Keith.

Mr. Keith A. Patterson (Assistant Director, Pensions Project, Economic Council of Canada): Mr. Miller, we have taken a look at the results of the 1981 census in regard to our projections. Our projections were based on 1976 and earlier census data. Just looking at the first results of the 1981 census, it would indicate, to me at least, that the actual population is beginning to track rather close to our low rather than our medium population projection. So it would appear that the pension burden of the future may be rather heavy. There has not been an increase in the fertility rate that would be required to get up to our medium projection.

Mr. Slater: I think it is fair to add, Mr. Chairman, that we did not, on the title, really want to scare people, so much as to point to the notion that there is an inevitable aging, there is a job to be done. We have had a pretty light load in dealing with these things in this country, and if we get at the business of looking to the future in our pension system soon enough, we can indeed cope, and cope quite well; not costlessly, but can cope quite well. I think that was the spirit in which we put forward that title.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman. Mr. Slater, you have been good enough to respond to my friend, Mr. Miller, with respect to levels of OAS and GIS. Having regard to your objective with respect to income replacement for older people, and then referring again to page 4, that you do not want to prevent that level of income from falling below an acceptable low-income cut-off position, what total or yardstick are you using, and I think you have made some reference to it in your recommendations, with respect to the combined OAS and GIS in respect to income, first of all at an earning level, then projecting it, and I am thinking of your flexibility feature, which would, I assume, be opposed to any mandatory coverage scheme?

Mr. Slater: The mandatory income replacement scheme as distinct . . . These, of course, are social and political choices.

• 1640

I think it was our presumption that there is quite a large proportion of Canadian citizens who perhaps have a basic retirement income, and therefore the OAS-GIS thing and their own resources cover that sort of position. But there is quite a

[Translation]

Le président: Monsieur Miller, pourriez-vous garder vos questions pour un autre tour?

M. Miller: Une autre question s'il vous plaît?

Le président: Rapidement.

M. Miller: Votre rapport se base sur des prévisions démographiques allant jusqu'à l'année 2030. Avez-vous repensé ces données? Serait-ce pour cela que vous préconisez que le Parlement réétudie la question tous les trois ou six ans?

M. Slater: Nous avons réétudié toute cette question. Je vais demander à M. Patterson de vous répondre. Keith.

M. Keith A. Patterson (directeur adjoint, programme de pensions, Conseil économique du Canada): Monsieur Miller, nous avons passé nos prévisions en revue en tenant compte des données du recensement de 1981. Nos prévisions étaient basées sur le recensement de 1976 et sur le recensement précédent. En évaluant les premiers résultats du recensement de 1981, je me suis rendu compte que la population réelle se rapprocherait plutôt de nos prévisions basses plutôt que moyennes. Ainsi, le fardeau des pensions à l'avenir sera sans doute fort imposant. Il n'y a pas eu d'augmentation du nombre des naissances nécessaires pour atteindre nos prévisions moyennes.

M. Slater: Il est certain que nous n'avons pas voulu, par le titre de notre rapport, effrayer le public, mais plutôt faire porter l'accent sur le sérieux de la situation étant donné le vieillissement inévitable de la population. En nous attaquant au problème rapidement, il est certain que nous pourrions trouver une solution, qui ne sera cependant pas indolore. C'est comme cela que nous avons envisagé le titre de notre rapport.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président. Monsieur Slater vous avez bien répondu aux questions de mon ami M. Miller en ce qui concerne les niveaux de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti. Votre but est de fournir aux personnes âgées un remplacement de revenu. À la page 4 de votre mémoire, vous recommandez que le niveau de revenu ne tombe pas en-dessous d'un niveau acceptable minimum. Quels sont vos critères? Vous avez en effet parlé d'un programme qui tiendrait compte à la fois de la Sécurité de la vieillesse et du Supplément de revenu garanti; vous avez parlé également d'un mécanisme qui permettrait une certaine souplesse et qui éviterait de cette façon un régime obligatoire.

M. Slater: Il faut faire la distinction entre un programme obligatoire de remplacement de revenu . . . Il s'agit là de choix sociaux et politiques.

Nous avons présumé qu'un grand nombre de citoyens canadiens avaient déjà un revenu de retraite de base et que, par conséquent, la SV plus le SRG, ajoutés à leurs ressources propres, les placent dans cette situation. Mais une autre

[Texte]

large fraction of Canadians for whom the income replacement out of the existing CPP-QPP system and whatever they have on an employer-based system and whatever they have been able to take care of themselves are lower than this society thinks is appropriate. There are lots of people who have, let us say, worked all their lives at or somewhat above the average industrial wage and for whom the OAS, CPP, and whatever they have from an employer-based system leave them with an income in their retirement years that even when they retire represents a pretty substantial real drop in the standard of living; and if they do not have inflation protection it leads to a further drop in their real standard of living as time goes on.

Therefore it was a premise of our work that Canadians would want and be prepared to pay for some improvement in the income-replacement position. The question was, in what form and for whom and who was going to pay. I think our view was that some of that should be an improvement in the employer-based elements of the system, where both employers and employees would be having to pay more in that way, and possibly and probably in the CPP-QPP also.

Mr. Cornell: Were you also asking are we making a judgment on how much income replacement should be required? I was not quite clear on that.

Mr. Reid (St. Catharines): I would rather not follow that particular aspect up, but go to page 6 of the presentation, where you talk in terms of its becoming necessary, because you have indicated that even keeping the pension benefits at the present levels, there is going to be an increase in cost.

Mr. Slater: Yes, that is correct.

Mr. Reid (St. Catharines): Then you went on to say that to assist—this is your degree of fairness—future retirees have to be protected, so you are recommending an increase in the contributory basis now. We have had some indication that it is not likely you will get any voluntary additional contributions towards pension plans. How do you propose to introduce an increased contribution? Again, you made an earlier comment on increased contributions and you did indicate, as I understood, Mr. Slater, that we should not be concerned with the economic impact of increased contributions.

Again—and pardon me for trying to put all these at once, but I am concerned with the fact that you have, at page 8, indicated that you have not really addressed the problem of coverage and the perhaps necessity of increased coverage: increased coverage with increased contributions with, I suggest to you, sir, a fall-off position of making it necessary that we move from the private pension plan programs to the public pension plan and the expansion that goes with that.

• 1645

I am sorry to put it all at once, but I am trying to introduce your principle of flexibility, the lack of expanded coverage, the recommended contributions and your comment that this will not affect the economy and it will not affect the employment of personnel, and I can hardly relate the two to be consistent.

[Traduction]

fraction relativement importante de la population reçoit en tout du RRQ-RPC, du régime de retraite de leur ancien employeur et de leurs épargnes personnelles, moins que ce que la société juge approprié. Des tas de gens ont reçu toute leur vie un salaire équivalent au salaire industriel moyen et, pour eux, la sécurité de la vieillesse, le RPC et la pension que leur verse leur employeur leur laissent en tout un revenu qui les oblige à couper radicalement leur niveau de vie. Si en plus ils n'ont aucune protection contre l'inflation, leur niveau de vie va continuer à s'éroder graduellement.

Par conséquent, nos travaux sont partis du principe que les Canadiens souhaitaient maintenir un peu mieux leur niveau de revenus et étaient disposés à payer pour cette amélioration. Nous nous sommes alors demandés de quelle façon il fallait procéder, qui devrait en profiter et qui devait payer. Nous avons cru qu'il fallait d'abord améliorer le régime de retraite des employeurs, en obligeant employeurs et employés à cotiser davantage, et accroître en même temps le RPC-RRQ.

M. Cornell: Vous êtes-vous également demandé qui devait décider du niveau de revenu à maintenir? Je ne suis pas certain d'avoir bien compris.

M. Reid (St. Catharines): Je ne tiens pas à fouiller davantage cet aspect; je voudrais plutôt passer à la page 7 de votre exposé, où vous dites que cela deviendra nécessaire, parce que vous dites que même si l'on n'augmente pas les pensions, les cotisations au régime devront augmenter.

M. Slater: C'est exact.

M. Reid (St. Catharines): Par la suite, vous recommandez, pour que les futurs retraités soient protégés, que les cotisations soient augmentées dès maintenant. Nous croyons savoir que les gens n'augmenteront pas de leur propre chef les cotisations à leur régime de pension. À votre avis, comment devrait être présentée cette hausse? Un peu plus tôt, en parlant de la hausse des cotisations, vous avez dit que nous ne devrions pas nous inquiéter de l'effet de cette hausse sur l'économie.

Pourtant... et veuillez m'excuser de poser toutes ces questions à la fois, mais les faits que vous présentez m'inquiètent un peu... à la page 8, vous dites ne pas avoir vraiment traité du problème de la couverture des régimes et de la nécessité probable d'augmenter cette couverture. Si vous élargissez la couverture en augmentant les cotisations, je crois qu'il faudra par mesure de prudence prévoir la possibilité de délaissier les régimes de pensions privés au profit des régimes publics, ce qui implique une certaine expansion.

Je m'excuse de vous poser toutes ces questions à la fois, mais j'essaie de regrouper votre principe de souplesse, l'absence d'une couverture suffisamment large, les cotisations recommandées et votre observation voulant que cela n'ait aucun effet sur l'économie ni sur l'emploi. Personnellement, je trouve cela contradictoire.

[Text]

Mr. Slater: Let me put the effects on the economy question aside for just a moment and then come back to it and see if I cannot respond to your wrapping together of these various elements of improvement. Let us also put aside for the moment the OAS-GIS and assume that that continues to be a basic income thing that comes out of the general revenue fund and so on.

We do know that with an aging population the proportion of the total budget and the total GNP that has to go to pay for the OAS-GIS will go up, and that means it is going to be an additional charge on the general revenue fund and either taxes will have to go up or other expenditures will have to be economized on for that.

Now let us focus on the employer-based system and its two elements, the CPP-QPP and the employer system itself.

We maintain that if the benefit levels were maintained in relationship to the average industrial wage and so on, just as they now are, and if there were no new claimants introduced—that is, who do not now have rights—and no improvements in benefit levels at all, the aging of the population, the change in the population structure, will mean that the benefits that will have to be paid to the older people will grow and they will grow as a percentage of the GNP and that if the CPP and QPP, for example, are to be maintained on a pay-go basis the premium rates on the CPP will in fact have to increase. For example, if the 3.6% of payroll up to a certain level divided between employer and employee—its contribution rates will now meet the CPP benefits and actually provide a little bit of a fund in addition. But even if there were no improvement in CPP benefits at all, sometime early in the 21st century you might have to have somewhere between 6% and 7% of payroll as a contribution rate to meet the same level of benefits under the CPP as now exists.

So there is no question but what aging of the population in and of itself will have the long-term effect of requiring either increased premiums or increased payments from tax sources in order to maintain the existing level of benefits. In the employer-based system, to the extent that those systems are fully funded this will happen much less because the funds in a sense are accumulating to meet some of these obligations.

Now, let us say the benefits under the CPP-QPP are improved to provide pension benefits to some people who do not now get benefits out of the CPP-QPP but there is no increase in the general level of benefits . . . it is just that some people who are not getting benefits now get them—and the CPP-QPP are again beyond a balanced pay-go basis. For that reason too, there will have to be an increase in premiums or taxes or both. If you, beyond that, get a significant increase in the general level of benefits—if, say, instead of perhaps benefits at 25% of the average industrial wage, the benefit level is moved up to 35% or 40% or 45% of the average industrial wage, then on that account also there will have to be an increase in premiums or taxes or both. Indeed, in a kind of rough and ready way, you could almost put it this way; these are just kind of summary numbers.

[Translation]

M. Slater: Laissons de côté l'effet de ces mesures sur l'économie pour un moment; j'y reviendrai plus tard, et nous essaierons de voir si nous pouvons regrouper ces diverses améliorations. Laissons aussi de côté le RSV et le SRG et présumons que ces deux prestations continuent d'être le revenu de base tiré d'un fonds de revenu général, etc.

Nous savons que comme la population vieillit, la part du budget total et du PNB total qui devra servir à payer le RSV et le SRG augmentera. Cela signifie une hausse des débits au fonds du revenu général. Et donc, soit une augmentation des impôts, soit un contrôle accru des autres dépenses.

Dans le système auquel cotise l'employeur, il y a deux éléments: le RPC-RRQ et le Régime privé.

Si le niveau des prestations est fixé en fonction du salaire industriel moyen comme c'est le cas en ce moment, et s'il n'y a pas de nouveaux prestataires, c'est-à-dire ceux qui ne reçoivent pas de prestations en ce moment, ni de hausses des prestations, le simple fait que la population vieillit, que la structure de la population change, entraînera un accroissement des prestations à verser aux personnes âgées et donc un accroissement de la part du PNB servant à les payer. Donc, si le RPC et le RRQ continuent d'être financés par répartition comme en ce moment, le taux des cotisations au RPC devra effectivement augmenter. Par exemple, si les 3.6 p. 100 de la masse salariale, jusqu'à concurrence de temps, sont répartis entre employeur et employé, les taux de cotisation actuels permettront de payer les prestations du RPC en laissant un peu plus d'argent. Mais s'il n'y a aucune augmentation des prestations du RPC, au début du 21^e siècle, il faudra que le taux de cotisation soit d'environ 6 à 7 p. 100 de la masse salariale, si l'on veut maintenir les mêmes niveaux de prestations.

Par conséquent, il est indéniable que le vieillissement de la population aura pour effet à long terme d'imposer soit une hausse des cotisations soit un accroissement de la part de l'assiette fiscale qui y est réservée, si l'on veut maintenir les niveaux actuels de prestations. Dans le système financé en partie par les employeurs, le problème sera moins aigu puisque l'argent s'accumule de façon à faire face à certaines de ces obligations.

Si les prestations du RPC-RRQ sont accordées à des gens qui n'y avaient pas droit auparavant, et qu'on n'augmente pas le niveau général des prestations, le régime se retrouve à nouveau déficitaire. En outre, cela veut dire qu'il faudra augmenter les primes, les impôts ou les deux. Et qui plus est, si vous voulez augmenter la moyenne des prestations de 25 p. 100, à 35 p. 100, 40 p. 100 ou même 45 p. 100 de la moyenne du salaire dans l'industrie, il vous faudra augmenter les primes, les impôts ou les deux. Ce ne sont pas là des chiffres bien précis, mais je pense qu'ils donnent une bonne idée de la situation.

[Texte]

• 1650

If 3.6% of payroll is now meeting the CPP-QPP benefits and so on, we could well envisage a near doubling of those premiums to maintain the existing benefits, and then if you extended the coverage and increased the level of benefits, you could even have a further doubling. You could well get, under those conditions, up to something in the order of 12% to 14% of payroll to meet all of the obligations, to be paid either in a payroll tax or out of the general revenue fund or some mixture.

Now, if you had a large increase in the benefits, both filling holes and raising the general benefit level in the CPP-QPP, presumably there would be a significant element of stacking, and therefore there would be a relatively slower growth of the employer-based part of the system and a faster growth of the public part of the system. Presumably then the total payments in all of the plans would not have to go up in step with the CPP-QPP.

Now, the question then is: If we are going to have, either in premiums or taxes or payroll taxes, a considerably larger part of our incomes going into providing the basis for pension benefits, will that have a major effect on the economy? There is no question but what a doubling or tripling of a payroll tax which is already large is something of significance for the economy; we do not deny that. What we believe is that it would be possible, by the phasing and by having some funding elements in as part of the package, to have the adjustments take place whereby it would be possible to have that increased burden and reasonable economic growth in the economy take place simultaneously. I think that is the way in which we wrap it all together. Peter . . .

Mr. Cornell: Perhaps we might add that what you may be referring to also is that there is a short-run problem. If you were talking about raising contribution rates, I think we would be a little reluctant right now to see the contribution rates go up at this particular point in time, because it would be just like a tax increase and it would further depress the economy or hold back the recovery. That sort of thing has to be done really on an up-swing. You might think, though, if we are faced with any fear of inflation again in a couple of years, there is one thing—that is the time this could be raised because it would fit in with any anti-inflationary policy. But it has to be phased, that is all.

The Chairman: Mr. Reid, last question.

Mr. Reid (St. Catharines): There are some who say, Mr. Chairman, that the present budget encourages the use of the purchase of consumer goods, freeing up the cashflow position. And I can hardly appreciate this position, that here we say the present Canada Pension Plan will require additional funding very soon. And if we are going to talk in terms of a phase-in, that means now. Have you considered what level of increase there might be from the public plans' point of view, the contributions that might be necessary, and the economic effect

[Traduction]

Si 3.6 p. 100 de la liste de paye suffisent à l'heure actuelle pour verser les prestations du RPC et du RPQ, nous pourrions très bien considérer de doubler ces cotisations ou presque de manière à maintenir le niveau actuel des prestations. En outre, si vous envisagez d'élargir la couverture de ces programmes et d'augmenter les prestations, vous pourriez même doubler encore une fois les primes. Une décision en ce sens exigerait de porter les primes à 12 ou 14 p. 100 de la liste de paye pour satisfaire ces exigences. Ces montants pourraient être obtenus soit sous forme de taxe sur la liste de paye ou du fonds du revenu général ou une combinaison de ces deux sources.

Mais si vous décidez d'augmenter considérablement les prestations contribuant ainsi à combler quelques lacunes et à augmenter la moyenne des prestations prévues dans le cadre du RPC et du RPQ, vous risquez de déséquilibrer la structure des pensions. En effet, la participation de l'employeur montrerait une croissance relativement faible tandis que celle du public serait très rapide. On peut cependant supposer que les paiements totaux dans tous les régimes ne suivraient pas nécessairement la courbe du RPC et du RPQ.

Or voici la question qui se pose: «Si nous devons envisager de verser une part beaucoup plus importante de nos revenus, sous forme de primes, d'impôts ou de taxes sur la liste de paye, pour financer les prestations de retraite, l'économie ne risque-t-elle pas d'être très affectée? Il ne fait aucun doute que le fait de doubler ou de tripler une taxe sur la liste de paye déjà considérable aurait une incidence importante sur l'économie. Nous ne le nions pas. Cependant, nous estimons qu'il est possible en adoptant une approche étagée et en incluant dans ce programme des éléments de financement de procéder à certains ajustements qui permettraient l'évolution parallèle de l'augmentation du fardeau et d'une croissance économique raisonnable. Je pense que c'est la façon d'aborder la situation. Peter . . .

M. Cornell: Nous devrions peut-être ajouter que votre théorie risque d'entraîner un problème à court terme. En effet, l'augmentation des taux de cotisation à l'heure actuelle n'est pas une perspective des plus attrayante parce qu'elle serait considérée comme une augmentation d'impôt susceptible de saper l'économie ou de faire obstacle au redressement économique. Ce genre de restructuration devrait se faire en période de relèvement, à mon avis. Mais ce serait une bonne idée si l'inflation revenait nous causer des problèmes. En effet, il serait tout à fait approprié d'instaurer un programme semblable dans le cadre d'une politique de lutte contre l'inflation. Il faut cependant y aller progressivement, je pense.

Le président: Monsieur Reid, une dernière question.

M. Reid (St. Catharines): Certains prétendent, monsieur le président, que le dernier budget encourage l'achat de biens de consommation mettant ainsi un peu plus d'argent en circulation. Il m'est donc difficile de comprendre que l'on puisse parler ici de l'opportunité d'augmenter le financement du Régime de pension du Canada. À mon avis, si nous parlons d'instauration progressive d'un programme, il faut l'envisager dès maintenant. Avez-vous songé aux augmentations nécessaires des cotisations aux régimes publics et aux répercussions

[Text]

of that? When you talk in terms of an expansion and you make the recommendation to continue the mixed public and private plans, I would think there would be a public demand for increased coverage. Whether this comes through private or public channels, I wonder if your council is prepared to make any recommendations as to where increased coverage might be implemented if it is to come. When can we protect the promises or the benefits under the Canada Pension Plan as it presently exists? I would keep in mind again the desire of the public who are paying in now not to increase that because of the economic benefits of purchasing consumer goods.

• 1655

Mr. Slater: I think on the general question of encouragement or discouragement to spend it on consumer goods or to save it in this country, I think one of the things we have all been impressed by is the strong orientation of Canadian tax arrangements, and so on, toward encouraging savings in various forms, certainly in comparison with the United States where the tax system really is very much biased the other way. It is biased towards encouraging the use of credit.

It is no surprise that Canadian savings rates have consistently been higher in the last couple of decades than they have in the United States—really markedly so. There is a fair bit of it in pension plans and RRSPs and those sorts of things.

In terms of priorities, we put right at the top of our list the fact that we have a large number of older women who are in very poor straits financially. Really our council has been quite clear in recognizing that as their number one priority.

I think the number two priority was that, even within the CPP and QPP, which have pretty broad coverage, there are groups that have been left out. It is a high priority item to try as soon as possible to get some of that coverage improved.

I think the council had a very strong view that there were certainly substantial elements in the employer-based pension plans which deserve public attention, and quickly. But very little has happened on that side in general, so that is something which is a pretty urgent matter. It would have some costs, but the cost implications might well be gradual.

At the time we were looking at this thing, we were again also very much concerned that something be done to, if you like, inflation-protect the pension systems in Canada a fair bit more than they are now.

We are very impressed with the arithmetic you are all familiar with; if you retire at 65 and you live 15 years, 10% inflation compounded cuts the value of your pension in half in 7 years and to a quarter in 15 years; and 7% cuts the value of your pension in half in 10 years. That is simply a burden that is put on many of our citizens beyond what they can reasonably cope with. So at least something better than what exists in a lot of plans is a matter of high priority.

[Translation]

économiques? Vous parlez d'expansion et recommandez le maintien de la combinaison des régimes publics et privés mais je pense que le public exigerait l'amélioration de la couverture. Que cela se fasse par le truchement de réseaux privés ou publics, je me demande si le conseil est en mesure de faire des recommandations sur la nature de cette amélioration de la couverture. Quand pourrions-nous protéger les engagements ou les prestations du Régime actuel de pensions du Canada? N'oublions pas que les cotisants n'ont pas envie de voir leur taux augmenter à cause des avantages économiques que présente l'achat de biens de consommation.

M. Slater: En ce qui concerne l'encouragement à l'achat de biens de consommation ou à l'épargne, je pense qu'il convient de signaler que nous avons tous été très impressionnés par la très forte orientation des arrangements fiscaux canadiens axés sur l'épargne. En effet, il semble que le Canada se concentre beaucoup plus sur ce secteur que nos voisins du sud où le système fiscal est axé sur l'utilisation du crédit.

Il n'est donc pas étonnant que les taux d'épargne canadiens ont été généralement beaucoup plus élevés au cours des quelque 20 dernières années qu'aux États-Unis. Beaucoup de ces épargnes sont investies dans des régimes de retraite, des REER et d'autres programmes semblables.

Nous avons mis au haut de liste de nos priorités le nombre considérable de femmes âgées en très mauvaise situation financière. Nous leur avons accordé la première priorité.

Notre deuxième priorité touche les groupes qui ne sont pas inclus dans le RPC ou le RPQ, même si leur couverture est très large. C'est pourquoi il est très important pour nous d'obtenir des améliorations à ce niveau.

Le conseil est fermement d'avis que certains éléments importants des régimes de pensions fondés sur l'employeur méritent l'attention du public et ce, très rapidement. Mais très peu a été accompli dans ce domaine et c'est donc devenu une question d'une certaine urgence. Ces réaménagements entraîneraient des dépenses qui pourraient toutefois être faites de manière progressive.

Nous sommes arrivés en outre à la conclusion qu'il importait de protéger un peu mieux les régimes de retraite canadiens contre l'inflation qu'ils ne le sont à l'heure actuelle.

Les calculs effectués nous ont fortement impressionnés. Vous savez sans doute de ce dont je parle. Il semble en effet qu'une personne qui prendrait sa retraite à 65 ans et qui vivrait encore 15 ans verrait sa pension diminuer de moitié en 7 ans avec un taux d'inflation composé de 10 p. 100 et baisser à un quart en dedans de 15 ans. Et un taux d'inflation de 7 p. 100 diminue la valeur d'une pension de retraite de moitié en dedans de 10 ans. C'est un fardeau qu'un grand nombre de nos citoyens sont incapables de supporter. Donc il est assez urgent de corriger ce problème.

[Texte]

• 1700

With inflation rates down a bit, one can say the urgency of that is less strong—to which we all say hallelujah and thank the Lord. But I do not think the inflation protection question should be entirely pushed aside by your task force on the ground that is behind us.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

Dr. Slater, I have 6 questions and I think we have 12 minutes. I would like to ask the 6 questions in a row and you can answer as many as you can in the balance of the time.

First is the treatment of our retired Canadians, which is an immediate problem. As you mentioned, there are a great number of women whose income is below the poverty level at the moment. Two sub-questions on this one: is there an acceptable formula to determine that poverty level from a regional point of view; indeed, maybe even for rural and urban areas in the same region? In other words, is the poverty level the same all over the country? Secondly, what about the use of the Income Tax Act to increase the tax on those people who do not need the OAS and the CPP to a higher level through their tax returns to recover that money, which would be used to bring these people to the poverty level or above the poverty level?

Second question: vesting. You mention, I think, in one of your recommendations, that you want to vest at 20% a year over five years. On the basis that if we accept the fact that a pension contribution is a part of an employee's pay, why not immediate vesting?

Third question: locking in of plans. You mention that somewhere in your statement, but you do not mention any age. Are you talking about retirement at 55 or at 60 or 65? That is the third question.

The fourth question: to obtain universal coverage in the private sector, we think of compulsory or mandatory private plans or the use of inducements to help the private sector get into plans. The COSB, who were here last week, are suggesting a 200% tax write-off because they are paying taxes of 25% and they would like to be equalized. I wonder what you think about that, and the use of money-purchase plans in that area so that you avoid any actuarial problems.

Fifth: portability and pension income splitting. I would like your views on those.

And my last question is on the recommendation 7 that you make on Ontario and B.C. I would like you to explain it, because I do not understand what you mean.

[Traduction]

Étant donné que les taux d'inflation déclinent légèrement, la question est moins urgente, nous en sommes d'ailleurs tous ravis, et nous remercions le bon Dieu. Mais je ne pense pas que ce soit une raison pour que votre groupe de travail mette de côté l'étude de l'indexation par rapport à l'inflation.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Monsieur Slater, j'ai six questions à poser, pour douze minutes. Je vais donc les poser à la suite les unes des autres, ce qui vous donnera le reste du temps pour y répondre, comme vous le pouvez.

J'aborderai d'abord la question de la situation des Canadiens à la retraite, puisque c'est un problème immédiat. Comme vous l'avez dit, il y a beaucoup de femmes dont le revenu est au-dessous du seuil de pauvreté. Cette question se divise en deux sous-questions: dispose-t-on d'une formule acceptable, permettant de déterminer, en tenant compte de la situation régionale, ce que serait le seuil de pauvreté; et même, si nécessaire, dispose-t-on d'une formule permettant de faire une distinction entre les zones rurales et les zones urbaines d'une même région? Autrement dit, le seuil de pauvreté a-t-il été fixé de façon uniforme pour tout le pays? Deuxièmement, peut-on se servir de la Loi de l'impôt sur le revenu pour augmenter les impôts de ceux qui n'ont pas besoin de la sécurité de vieillesse, ni du Régime de pensions du Canada, pour disposer de fonds qui permettraient d'amener au niveau du seuil de pauvreté, ou au-dessus, tous ceux qui vivent au-dessous?

Deuxième question: les droits acquis. Dans l'une des recommandations, vous parlez de 20 p. 100 par année, sur une période de cinq ans. Si nous acceptons l'idée que la cotisation fait partie du salaire de l'employé, pourquoi ne pas prévoir la dévolution immédiate.

Troisième question: le blocage des régimes de retraite. Vous en parlez dans votre déclaration, mais vous ne parlez pas d'âge. Parlez-vous de retraite à 55, 60 ou 65 ans? Ceci est ma troisième question.

La quatrième question: pour avoir une couverture universelle dans le secteur privé, nous pensons à des régimes privés obligatoires, ou à l'utilisation de stimulants permettant d'aider le secteur privé à adopter ces régimes de retraite. Le COSB, qui est venu témoigner la semaine dernière, propose un abattement fiscal de 200 p. 100, permettant une égalisation de ces impôts de 25 p. 100 qu'ils payent. Je me demande ce que vous en pensez, ainsi que de ces régimes de retraite à prestations indéterminées, et ce que vous proposez pour éviter des problèmes actuariels.

Cinquièmement, transférabilité et partage du revenu de pension. Je voudrais que vous nous en parliez.

Ma dernière question concerne votre recommandation 7, à propos de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Je voudrais que vous nous l'expliquiez car je ne la comprends pas très bien.

[Text]

Mr. Slater: I will try to catch a number of these.

Is there an acceptable formula on a low-income cutoff; is there regional, rural, and urban differentiation? There is nothing which has a universal acceptability, but some good work has been done on these questions, especially by Statistics Canada and by the Canadian Council on Social Development and two or three other organizations. There certainly is a regional and a rural and urban kind of division, certainly in the Statistics Canada work and so on. I think what Dr. Cornell has indicated is that we in our council could not come immediately to an agreement on the formula that everybody would agree to. But there is some good stuff there and you can draw on it.

The use of the Income Tax Act—I guess the essential question really is one of do you want to have, let us say, a greater degree of universality in a program and in effect deal with the needs question by having the thing caught up in the income tax through the working of the income tax system. I personally generally have a bias in that direction. The income tax is not, however, a perfect instrument for differentiating at every point, and particularly at some parts of the lower end of the thing it is a bit messy and perhaps a bit confusing for older people to use, to some extent. But that is quite a good possibility. Vesting 20% a year, rather than immediate . . . It is the shock element. Immediate clearly is a very good benefit, but it is really quite expensive. We figured that 20% a year over 5 years would be a very considerable improvement, and for genuine pension problems, would do most of the job you want to do.

• 1705

On locking in—the question of age of retirement, 55, 60 or 65—we took the view that there was no good argument in terms of economic effects, etc., for an alteration of the present normal patterns, on which retirement seems to be focused at around age 65. There was a question as to whether raising the age of retirement would greatly ease the overall burden of the pension system, because you would have a lot more people working longer and a lot of people drawing pensions for a shorter period of time and those sorts of things. We did not figure you would get much out of it; nor was that a particularly important thing to do.

I will ask Peter to comment on early retirement. I just do not remember exactly what was said there.

On compulsory versus inducements, I guess our view was that, certainly, elements of the retirement income system really ought to be part of the social fabric of the country. That is why, for example, we came down so hard on maintenance of the OAS. We do believe, if you are going to get substantial improvement in the employer-based system, you are probably going to have to have, if not out-and-out compulsion, some

[Translation]

M. Slater: Je vais essayer de répondre au plus grand nombre de questions possibles.

Y a-t-il une formule acceptable permettant de calculer le seuil de pauvreté? Y a-t-il des différences régionales, des différences entre les zones rurales et urbaines? Rien, dans ce domaine, ne s'impose de façon universelle, mais Statistiques Canada et le Conseil canadien de développement social ont fait de très bonnes recherches, en même temps que deux ou trois autres organismes, sur ces questions. Statistiques Canada établit effectivement des différences entre régions, ainsi qu'entre zones urbaines et rurales. M. Cornell a dit, si je ne me trompe, que le Conseil économique ne peut pas donner dans l'immédiat son accord à la formule sur laquelle tout le monde semblait s'entendre. Mais je pense que vous y trouverez effectivement de très bons renseignements, dont vous pourrez vous inspirer.

Le recours à la Loi de l'impôt sur le revenu . . . Je pense que la question fondamentale, ici, est de savoir si vous voulez avoir un programme plus universel, et si vous voulez régler la question des besoins en ayant recours à la fiscalité. Personnellement, je suis favorable à ce genre de recours. Toutefois, l'impôt sur le revenu n'est pas un instrument parfait, et il ne permet pas toujours de faire les différences qui s'imposeraient en chaque point de l'échelle des revenus, et notamment aux échellons inférieurs, là où le maniement en devient difficile et complexe pour les vieilles personnes. Mais c'est certainement un instrument utilisable. Une attribution de 20 p. 100 annuelle pour l'acquisition des droits, plutôt qu'une acquisition immédiate . . . C'est un peu brutal. Attribuer la totalité d'un seul coup, serait intéressant, mais tout de même un peu onéreux. Nous pensions à 20 p. 100 sur une période de cinq ans, ce qui serait une amélioration considérable, qui permettrait de régler certains des problèmes les plus graves des pensions, et qui réaliserait l'essentiel de nos objectifs.

Sur le blocage—vous nous parlez de l'âge de la retraite, 55, 60, ou 65 ans, nous pensons que rien du point de vue économique ne justifie que l'on change nos habitudes, selon lesquelles l'âge de la retraite se situe normalement autour de 65 ans. On a demandé si une retraite à un âge plus avancé permettrait d'alléger le fardeau que présente l'ensemble du système des pensions, puisque beaucoup plus de gens travailleraient plus longtemps, et que les retraités percevraient une pension pendant une période de temps plus courte. Nous ne pensons pas que ce type de proposition permette de faire des bénéfices très importants; ça n'est pas une modification qui nous semble très intéressante.

Je vais demander à Peter de vous parler de la retraite anticipée. Je ne sais plus très bien ce que nous en avons dit.

Sur la question du régime privé universel obligatoire, ou de l'utilisation de stimulants pour aider le secteur privé, nous pensons que notre société devrait intégrer complètement certains éléments du système actuel du revenu de pension. Voilà pourquoi, par exemple, nous insistons tant sur le maintien de la sécurité de vieillesse. Nous croyons, par ailleurs, que toute amélioration importante du système de contribution

[Texte]

pretty strong leveraging. But to some extent, the alternative is an increase in the CPP-QPP, which in a way has again an element of compulsion about it. So it is not a choice between something with some elements of compulsion and something without any elements of compulsion. It probably is a choice of means, both of which have a bit of leaning on people.

On use of money purchase plans, I think our view is that that is a perfectly normal choice that ought to be open to people. There is no particular argument against them.

On portability, we are very strongly concerned with improvement in portability, because we are of the view that Canadian society is a mobile one. The normal thing for people to do is to change employers and jobs. That ought not to be discouraged, and portability in pensions is a perfectly sensible thing in that situation.

On pension income splitting, I will go over to Peter; on Ontario and B.C., over to Peter.

Mr. Cornell: I will start from the back and work up.

On the child welfare provision, the Canada and Quebec pension plans both are based on calculation of a lifetime earnings pattern. But you are allowed to drop out certain years. If you happen to be unemployed for some reason or other, that can be dropped out of this calculation so you do not lose out as a result.

The catch is that there was one particular group—that is women—who were staying at home. Maybe it is not going to be women in the future; maybe the rest of us will be staying at home. But those who had to stay at home to take care of small children were not allowed to claim this as part of their drop-out provisions. Quebec has changed that. Now women staying home to take care of young children can drop out those years from their pension calculation.

On the Canada Pension Plan, the revision was ready to go; I guess it is just Ontario that has not approved it yet.

Mr. Desmarais: What do you mean by drop-out?

Mr. Slater: The pension you get on the Canada Pension Plan depends, first, on your average salary over years of being in it, and then on the number of years. A woman has a family and has, say, five or six years of her potential working life out of the labour force. Those years of zero income are averaged in in reckoning up what has been her average income during the period in which she is a member of the Canada Pension Plan. As a result, her pension is smaller.

[Traduction]

de l'employeur, ne pourra être obtenu que si l'on a recours—sinon à la contrainte—du moins à des moyens de pression assez forts. D'une certaine manière, toutefois, on a toujours la possibilité d'augmenter les contributions aux régimes de pension du Canada, ou du Québec, ce qui d'une certaine manière impose un élément de contrainte. Le choix qui se pose, n'est donc pas celui d'une méthode forte par opposition à la liberté totale, mais plutôt celui du choix des moyens, en fonction de la réaction des personnes concernées.

En ce qui concerne les régimes qui peuvent être achetés, je pense que c'est une option qui devrait s'offrir à tout le monde, et qu'elle est tout à fait légitime. Il n'y a absolument aucun argument majeur contre cela.

Sur la question de la transférabilité, nous cherchons sérieusement à améliorer le système actuel, étant donné la mobilité de la société canadienne. Il est normal, aujourd'hui, de changer d'emploi et d'employeur. Il n'y a pas lieu d'en dissuader les employés, et la transférabilité des pensions est une réponse tout à fait sensée à cette situation.

En ce qui concerne le partage du revenu de pension, je vais passer la parole à Peter; ainsi qu'à propos de la question concernant l'Ontario et la Colombie-Britannique.

M. Cornell: Je vais commencer par la fin et je remonterai jusqu'au début.

En ce qui concerne les dispositions sur l'enfance, le calcul des pensions du Régime du Canada et du Québec se font dans un cas comme dans l'autre en tenant compte des gains d'une vie de travail entière. Dans certaines conditions certaines années peuvent être soustraites. Si, pour une raison ou pour une autre, vous êtes sans travail, ces années ne sont pas additionnées et vous ne perdez pas sur le quotient final.

Les choses deviennent plus délicates lorsqu'on a un groupe de personnes—les femmes—who restent à la maison. Demain ce seront peut-être les hommes; nous serons peut-être tous appelés à rester au foyer. Mais ceux qui donc restaient au foyer pour s'occuper de petits enfants ne pouvaient pas déduire ces années-là du total. Au Québec on y a remédié. Les femmes qui restent à la maison, pour s'occuper des enfants, peuvent déduire ces années-là du total utilisé pour le calcul de leur pension.

En ce qui concerne le Régime de pension du Canada, la révision était en bonne voie; on attend toujours l'approbation de l'Ontario.

M. Desmarais: Que voulez-vous dire lorsque vous parlez d'années déduites?

M. Slater: Votre pension, dans le cadre du Régime de pension du Canada, dépend du salaire moyen pendant vos années d'activités, et du total de ces années de travail. Lorsqu'une femme reste cinq ou six ans à la maison, pour des raisons familiales, le calcul de son revenu moyen se fait encore en tenant compte de ces cinq ou six années, pendant lesquelles elle n'a rien gagné, ce qui fait que sa pension sera plus petite.

[Text]

• 1710

The drop-out provision would go some way to overcoming the problem of women, in that it would say, in those years that you are out of the labour force having a family, you do not count those years. You do not count the income. So you really only average over the years you actually work, and that would raise the average compared to the present rule. It does not, however, meet the problem that for the woman, her pension under the Canada Pension Plan will still depend on the number of years, as well as the average. So it only goes half way.

Mr. Desmarais: You were working backwards.

Mr. Cornell: Pension income splitting.

Mr. Desmarais: Yes.

Mr. Cornell: Well, I guess that was one of the options we looked at, and while we did not make a recommendation I think we tended to favour the idea of income splitting as opposed to some other treatment under the Canada Pension Plan, simply because while it could involve a redistribution of income between husband and wife, for example, it does not involve a redistribution of income among other groups belonging to the Canada Pension Plan. So, I guess my feeling there is that at least it is a movement in the right direction and it seems also to be in line with a number of legal decisions that have been taking place.

You also asked about early retirement?

Mr. Desmarais: Yes. Locking in the plans. If you lock in and you have early retirement at 52, do you mean that that should be locked in only until that time, or should it be locked in until age 60 or 65 or another age?

Mr. Cornell: Did we actually make a recommendation?

Mr. Desmarais: I think you talk about locking in in your recommendation 8.

Mr. Cornell: Oh, yes. That was in connection with the setting-up. We wanted these things locked in so that they remain as pension funds. That is what it really means. In effect they remain as pension funds, but by locking them in, too, if we hitch them up with a special retirement income—something like an RRSP really. It is a slight version of an RRSP. Then you can use it. You can get some portability through that. But those things... In order to qualify for the tax advantages of, for example, an RRSP, it has to remain locked in.

Mr. Desmarais: But any RRSP can be taken out at any time providing you pay the tax on it. You are not talking about that kind of thing are you?

Mr. Cornell: Well, no. We were talking about locking it right in.

Mr. Slater: The pensions, yes.

[Translation]

Les nouvelles dispositions permettraient de contourner ce problème, pour les femmes, en prévoyant que les années en question passées à la maison... pour raisons familiales... ne seraient pas comptabilisées dans le total des années d'activité. La moyenne se ferait donc en fonction des années où elle travaille uniquement, ce qui permettrait d'augmenter la pension. Toutefois, le problème n'est pas complètement résolu, dans la mesure où la pension... dans le cadre du Régime de pensions du Canada... dépend toujours du nombre d'années et de la moyenne. Ce ne serait donc qu'une solution partielle.

M. Desmarais: Vous remontez jusqu'aux premières questions.

M. Cornell: Le partage du revenu de pension.

M. Desmarais: Oui.

M. Cornell: Je pense que c'est une des options que nous avons étudiées, et même si nous n'avons pas fait de recommandations à ce sujet, nous étions plus favorables à cette solution qu'à d'autres, parce que cela permet une répartition du revenu entre mari et femme, par exemple, sans qu'il soit question de redistribution entre groupes participant tous au Régime de pensions du Canada. J'ai donc l'impression que l'on se dirige, à ce sujet, dans la bonne direction et que cela correspondrait à la jurisprudence récente.

Avez-vous également parlé de retraite anticipée?

M. Desmarais: Oui. Ainsi que du blocage des régimes de retraite. Le blocage doit-il prendre effet jusqu'à 52 ans si c'est l'âge de la retraite anticipée, ou au contraire jusqu'à 60 ou 65 ans?

M. Cornell: Avons-nous fait une recommandation là-dessus?

M. Desmarais: Oui, dans votre recommandation n° 8, il en est question.

M. Cornell: Oui. À propos du cadre général du régime. Nous voulions qu'il y ait blocage, afin que cet argent soit toujours considéré comme caisse de retraite. Voilà ce que cela signifie pour nous. Il faut que cela reste comme fonds de pension, en bloquant les sommes en question, et, éventuellement, en les joignant à un autre revenu spécial de retraite... quelque chose comme les REER. On aurait donc quelque chose ressemblant au REER. Ensuite, vous pouvez toucher votre pension. On pourrait également avoir un certain degré de transférabilité. Mais, pour avoir le droit aux dégrèvements fiscaux, du REER par exemple, il faut interdire le retrait de ces fonds.

M. Desmarais: Pourtant, on peut toujours retirer son REER, quand on veut, à condition de payer l'impôt. Ce n'est pas ce que vous voulez dire?

M. Cornell: Non. Nous parlons de bloquer complètement cet argent.

M. Slater: Les pensions, oui.

[Texte]

Mr. Cornell: Yes. That would be the one element of rigidity I think you would have to have in there to make this system work.

Mr. Desmarais: Good. Thank you very much.

Mr. Slater: Could I add a couple of general points, Mr. Chairman, just as we are coming down to the end?

While our council did not come down strongly on one side or the other of what the mixture of the pension system in the country might be, I think it is fair to say that when you consider all the problems—problems of small employers, medium-size employers, the problems that arise out of firms that get born, live awhile, and die, and the problems of inflation, the problems of adequacy of coverage and so on—I think it seemed clear to the council, and it certainly seems clear to me personally, that any satisfactory solution to pension improvement in this country is necessarily, I think, going to involve some increased role for the public, the public part of that system.

Not only in the OAS, GIS, but, in my own judgment, the CPP-QPP, and that while there could be arguments about degree—and we had lots of arguments about degree and they still exist—it is really very hard to see how a satisfactory mix in this country is going to develop without a significant improvement at some time over the next decade in the public elements of the pension system in this country.

• 1715

It is really very hard to see how a satisfactory mix in this country is going to develop without a significant improvement at some time over the next decade in the public elements of the pension system in this country.

Le président: *Thank you.* Finalement, madame Beauchamp-Niquet.

Mme Beauchamp-Niquet: Merci, monsieur le président.

Le docteur Slater a répondu presque entièrement aux deux questions que je voulais lui poser. Naturellement, la première avait trait à la situation de la femme par rapport aux régimes de pension. Comme vous le disiez tout à l'heure, je pense que le Conseil économique du Canada se préoccupe de la situation de la femme âgée qui est très souvent seule et plus que souvent pauvre, n'ayant aucun autre revenu que les chèques de pension de sécurité de la vieillesse du gouvernement et de la prestation du revenu garanti.

Alors, ma question était celle-ci: comment le Conseil envisage-t-il la réforme dans le cas de la femme, surtout que la femme en général, dans 63 p. 100 des cas si mes renseignements sont exacts, est au foyer sans revenu fixe? Alors, quelles seraient les recommandations du Conseil économique pour la femme retraitée en général et surtout pour celle qui n'a aucun autre revenu, n'ayant pas eu la possibilité d'être sur le marché du travail? Est-ce que le Conseil économique a une recommandation à cet effet? Non?

[Traduction]

M. Cornell: Oui. Ce sont des contraintes qu'il faudrait accepter pour que le système fonctionne.

M. Desmarais: Très bien. Merci beaucoup.

M. Slater: Est-ce que je pourrais ajouter deux ou trois remarques d'ordre général, monsieur le président, puisque nous arrivons à la fin?

Le conseil ne s'est prononcé de façon catégorique pour aucune des solutions possibles aux problèmes des pensions, toutefois, étant donné la multiplicité des difficultés et des paramètres... citons par exemple les difficultés des petits employeurs, des entreprises de taille moyenne, des sociétés nouvellement constituées qui meurent peu après, les problèmes de taux d'inflation et de pensions qui suffisent ou non... il est très clair pour le conseil, ça l'est du moins pour moi, que toute solution satisfaisante dans ce domaine passe par un accroissement du rôle de l'État.

Non seulement en matière de sécurité de vieillesse ou du supplément de revenu garanti, mais également par rapport aux Régimes de pensions du Canada et du Québec, et quel que soit le panachage que l'on puisse envisager pour solution... on peut discuter des diverses solutions intermédiaires, et on l'a beaucoup fait... il est difficile d'imaginer une solution satisfaisante qui ne fasse pas appel, dans les dix années qui viennent, à une amélioration profonde du dispositif de participation de l'État à ce régime de pension.

Il sera très difficile d'obtenir un mélange satisfaisant en ce pays, si au cours de la prochaine décennie, il n'y a pas une amélioration importante de certains éléments publics du système des pensions.

The Chairman: *Merci.* And finally, Madam Beauchamp-Niquet.

Mrs. Beauchamp-Niquet: Thank you, Mr. Chairman.

Dr. Slater has already answered almost fully the two questions I wished to ask. Of course, the first dealt with the situation with women with respect to pension plans. As you said earlier, the Economic Council of Canada is concerned with the situation of aged women who are most often single and poor, since there is no other source of revenue but the old age security cheques and the guaranteed income supplement.

Now, here is my question: what reforms does the council see with respect to women, since if my information is correct, in 63 per cent of cases women generally remain at home without any fixed revenue? What then are the recommendations of the Economic Council with respect to the retired woman in general, and particularly for the woman without any other income, because she has never entered the labour market? Does the Economic Council have any recommendations in this respect? No?

[Text]

Le président: Monsieur Robert.

M. Patrick Robert (directeur, Conseil économique du Canada): Non, le Conseil n'a pas exprimé de recommandations spécifiques à la situation des femmes en ce qui concerne les régimes de pension. Par contre, dans ses analyses, il a mis en évidence le déséquilibre qui existait et qui pénalisait les femmes, notamment les femmes qui n'avaient jamais travaillé puisqu'elles ne sont pas admissibles à une retraite quelconque, et il a constaté que c'était un problème préoccupant. Cependant, des recommandations formelles, le Conseil n'en a pas fait dans ce rapport; on n'a pas vraiment étudié le problème spécifique à la femme. Le Conseil a actuellement un petit projet de recherche sur la situation des femmes dans l'économie canadienne, mais j'ai l'impression que, là encore, le problème des retraites des femmes ne sera pas abordé.

Mme Beauchamp-Niquet: Merci. Ma deuxième question était celle-ci: avez-vous l'impression que l'entreprise privée, surtout la petite et moyenne entreprise, est vraiment consciente de l'importance de sa participation en tant qu'employeur au niveau des régimes de pension?

M. Robert: Le Conseil a traité de ce problème; le président, M. Slater, l'a mis en évidence tout à l'heure. L'obstacle majeur pour les entreprises de petite et de moyenne dimensions, c'est un problème de coûts. Le problème majeur pour les employés de ces petites et moyennes entreprises, c'est la transférabilité de leurs fonds de pension. Vous avez une recommandation... je pense que c'est la recommandation numéro 8 qu'on vient d'aborder. Ce que le Conseil recommande, c'est qu'à partir du moment où les travailleurs sont mobiles, les contributions qu'ils ont déjà faites soient bloquées dans un régime qui serait géré à peu près de la même façon qu'un régime enregistré d'épargne-retraite. Cela, c'est une partie des recommandations du Conseil.

L'autre partie est de prévoir qu'au moment où l'employé prendra sa retraite, les fonds qui ont été accumulés à son profit puissent être utilisés pour acheter une rente indexée auprès de l'État. À ce moment-là, il y a une protection qui est garantie, une protection contre l'inflation.

M. Slater: Madame, c'est une question très importante. Quand on l'a étudiée, on a fait la comparaison entre les États-Unis et le Canada. Comme vous voyez, le rôle du système de sécurité sociale aux États-Unis est plus important que le rôle du système au Canada, et les employeurs de petites et moyennes entreprises aux États-Unis doivent payer. Par conséquent, je ne suis pas convaincu qu'il n'est pas possible pour les petites et moyennes entreprises de payer le coût. Je pense que c'est une comparaison très intéressante pour l'étude de votre partie du travail.

• 1720

Mme Beauchamp-Niquet: Merci.

The Chairman: Dr. Slater, may I on behalf of my colleagues thank you and your colleagues for what I think has been a very informative afternoon, and our committee goes on from here.

[Translation]

The Chairman: Mr. Robert.

Mr. Patrick Robert (Director, Economic Council of Canada): No, the council has made no specific recommendations regarding women with respect to women's pension plans. On the other hand, in its analysis, it has shown the existing imbalance, which penalizes women, particularly those who have never worked and who are not eligible for any form of pension, and it has noted this grave concern. However, the council has made no formal recommendations in this regard in this report; it has not really studied the particular problem of women. The council has an on-going research project regarding women's situation in the Canadian economy, although I do not think that they have looked into the problems of pensions for women.

Mrs. Beauchamp-Niquet: Thank you. Here is my second question: do you feel that private enterprise, particularly the small and medium businesses, are really very much aware of the importance of their participation as employers to a pension plan?

Mr. Robert: The council has looked into this problem; indeed Mr. Slater, the Chairman underlined this earlier. The major impediment for small and medium businesses, is the cost. The major problem for employees of these small and medium businesses, is the portability of pensions. We have made a recommendation—I believe it is number eight. The council recommends that whenever the worker moves on, his contributions should be frozen within a plan managed somewhat like a registered retirement savings plan. That is part of the council's recommendations.

The second part recommends that when the employee retires, the funds which have accumulated in his account be used to buy an indexed annuity from the state. Then, the employee would have a guarantee, a protection against inflation.

Mr. Slater: That is a very important point, Madam. When we looked into the matter, we compared systems in the United States and Canada. As you can see, social security plays a more important role in the United States than does the pension system in Canada, and contributions from employers in small and medium businesses in the United States are mandatory. So I am not really convinced that it is impossible for small and medium businesses to pay into plans. Within the context of your part of the studies, that is an interesting comparison.

Mrs. Beauchamp-Niquet: Thank you.

Le président: Docteur Slater, au nom de mes collègues, je veux vous remercier, ainsi que vos collègues, pour les renseignements très utiles que vous nous avez donnés cet après-midi. Notre comité saura s'en servir.

[Texte]

I just want to mention that we adjourn now until next Thursday afternoon at 11.00 a.m.

Mr. Slater: Thank you very much for the privilege of being here, and I wish you very well in what, as you can see, we believe is an enormously important exercise.

The Chairman: Thank you, Dr. Slater.

The meeting is adjourned to the call of the Chair.

[Traduction]

La séance est maintenant levée jusqu'à jeudi prochain à 11 heures.

M. Slater: Merci beaucoup de nous avoir invités, ce fut un privilège, et je vous souhaite beaucoup de succès dans ce que le conseil considère une étude très importante.

Le président: Merci, docteur Slater.

La séance est levée.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Economic Council of Canada:

David W. Slater, Chairman;
Peter M. Cornell, Director;
Patrick Robert, Director;
H. John Knubley, Executive and Research Assistant to the
Chairman;
Keith A. Patterson, Assistant Director, Pensions Project.

Du Conseil économique du Canada:

David W. Slater, Président;
Peter M. Cornell, Directeur;
Patrick Robert, Directeur;
H. John Knubley, Chef de cabinet et adjoint de recherche;
Keith A. Patterson, Directeur adjoint, Groupe de pensions.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 4

Monday, May 2, 1983
Tuesday, May 3, 1983
Wednesday, May 4, 1983
Thursday, May 5, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 4

Le lundi 2 mai 1983
Le mardi 3 mai 1983
Le mercredi 4 mai 1983
Le jeudi 5 mai 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Pension Reform

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Suzanne Beauchamp-Niquet
Hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)
Russell MacLellan

Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead
Neil Young—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 69(4)(b)

On Wednesday, May 4, 1983:

Neil Young replaced Ted Miller.

Conformément à l'article 69(4)b) du Règlement

Le mercredi 4 mai 1983:

Neil Young remplace Ted Miller.

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MAY 2, 1983

(14)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:20 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Beauchamp-Niquet, Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; F. Lacasse, M. Mendelson, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; D. Husband, Liberal Party Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant; P.C. Dobell, Adviser.

Witnesses: R. Baldwin; I.H.D. Bovey; J.L. Clare; R. Gualtieri; H. Lazar; J.E. Pesando; J.C. Weldon, A. Wohlfarth.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

On motion of Mr. Weatherhead, it was agreed,—That, in view of the cancellation of the retreat sessions at Mont-Gabriel, the Chairman direct the Clerk to reserve a meeting room, if available, at the Canadian Government Conference Centre for the Committee's use May 2, 3, and 4, 1983.

Messrs. Bovey, Baldwin, Wohlfarth and Clare made statements and answered questions.

At 12:45 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 1:15 o'clock p.m., the sitting resumed.

Mr. Lazar made a statement and answered questions.

Professors Pesando and Weldon made statements and answered questions.

At 3:00 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 3:40 o'clock p.m., the sitting resumed.

The witnesses answered questions.

At 6:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, MAY 3, 1983

(15)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:20 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Beauchamp-Niquet, Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 2 MAI 1983

(14)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos, à 9h20 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Beauchamp-Niquet, MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude F. Lacasse, M. Mendelson, M.J. Morton, M.C. Wolfson, adjoints de recherche; M. Hatfield, attaché de recherche du Parti conservateur; D. Husband, attaché de recherche du Parti libéral; K. Stotsky, attaché de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial et P.C. Dobell, conseiller.

Témoins: R. Baldwin; I.H.D. Bovey; J.L. Clare; R. Gualtieri; H. Lazar; J.E. Pesando; J.C. Weldon; A. Wohlfarth.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal et témoignages du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Sur motion de M. Weatherhead, il est convenu,—Qu'étant donné l'annulation des séances qui étaient prévues au Mont-Gabriel, le président demande au greffier de réserver une salle de réunion, si possible, au Centre de conférences du gouvernement canadien pour les séances des 2, 3 et 4 mai 1983.

MM. Bovey, Baldwin, Wohlfarth et Clare font des déclarations et répondent aux questions.

A 12h45, les travaux sont suspendus pour reprendre à 13h15.

M. Lazar fait une déclaration et répond aux questions; tout comme MM. Pesando et Weldon.

A 15 heures, les travaux sont suspendus pour reprendre à 15h40.

Les témoins répondent aux questions.

A 18 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 3 MAI 1983

(15)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos, à 9h20, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Beauchamp-Niquet, MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{lle} MacDonald (*Kingston et*

(*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; F. Lacasse, M. Mendelson, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; D. Husband, Liberal Party Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witness: M. Townson.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Ms. Townson made a statement and, with Ms. Morton, answered questions.

At 12:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING

(16)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 1:35 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Beauchamp-Niquet, Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; D. Husband, Liberal Party Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee heard briefings by the staff on the costing of private pensions and the excess interest proposal.

At 5:10 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, MAY 4, 1983

(17)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:15 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Beauchamp-Niquet, Messrs. Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Miller and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: A.R. Dobell, Study Director.

les Îles), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude F. Lacasse, M. Mendelson, M.J. Morton, M.C. Wolfson, adjoints de recherche; M. Hatfield, attaché de recherche du Parti conservateur; D. Husband, attaché de recherche du Parti libéral; K. Stotsky, attaché de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoin: M. Townson.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal et témoignages du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M^{me} Townson fait une déclaration et, aidée de M^{me} Morton, répond aux questions.

A 12 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(16)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos, à 13h35, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Beauchamp-Niquet, MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, adjoints de recherche; M. Hatfield, attaché de recherche du Parti conservateur; D. Husband, attaché de recherche du Parti libéral; K. Stotsky, attaché de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal et témoignages du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Le Comité reçoit les mémoires préparés par les adjoints de recherche sur le coût des régimes de retraite privés et sur les propositions relatives aux intérêts excédentaires.

A 17h10, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MERCREDI 4 MAI 1983

(17)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos, à 9h15, sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Beauchamp-Niquet, MM. Desmarais, Frith, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Miller et Reid (*St. Catharines*).

Aussi présent: A.R. Dobell, directeur de l'étude.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee considered various matters relating to its schedule of hearings and its future work.

At 11:45 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, MAY 5, 1983 (18)

The Special Committee on Pension Reform met *in camera* at 9:48 o'clock a.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Louis Desmarais, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Beauchamp-Niquet, Messrs. Dantzer, Desmarais, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Reid (*St. Catharines*), Weatherhead and Young.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant; P.C. Dobell, Adviser.

Witness: From the Council on Pension Reform for Singles: Ms. U.F. Cheevers, Secretary.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee heard a briefing by the staff on women's issues.

At 11:01 o'clock a.m., the *in camera* sitting was suspended.

At 11:10 o'clock p.m., the sitting resumed.

Ms. Cheevers made a statement and answered questions.

At 12:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING (19)

The Special Committee on Pension Reform met at 3:40 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Vince Dantzer, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Reid (*St. Catharines*), Weatherhead and Young.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research.

Witnesses: From the National Pensioners and Senior Citizens Federation: C. McDonald, President; J. Van Waggoner, First Vice-President; L. Browne, Treasurer.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal et témoignages du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Le Comité étudie diverses possibilités quant à l'horaire de ses séances et à ses travaux futurs.

A 11h45, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 5 MAI 1983 (18)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos, à 9h48, sous la présidence de M. Louis Desmarais (vice-président).

Membres du Comité présents: M^{me} Beauchamp-Niquet, MM. Dantzer, Desmarais, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Reid (*St. Catharines*), Weatherhead et Young.

Aussi présents: M.J. Morton, M.C. Wolfson, adjoints de recherche; M. Hatfield, attaché de recherche du Parti conservateur; K. Stotsky, attaché de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial et P.C. Dobell, conseiller.

Témoin: Du «Council on Pension Reform for Singles»: M^{me} U.F. Cheevers, secrétaire.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal et témoignages du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Le Comité reçoit un mémoire préparé par les adjoints de recherche sur les questions relatives à la retraite des femmes.

A 11h01, les travaux à huis clos sont suspendus pour reprendre à 11h10.

M^{me} Cheevers fait une déclaration et répond aux questions.

A 12h25, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI (19)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h40, sous la présidence de M. Vince Dantzer (vice-président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Reid (*St. Catharines*), Weatherhead et Young.

Aussi présents: M.J. Morton, M.C. Wolfson, adjoints de recherche; M. Hatfield, attaché de recherche du Parti conservateur; K. Stotsky, attaché de recherche du N.P.D.

Témoins: De la Fédération nationale des retraités et citoyens âgés: C. McDonald, président; J. Van Waggoner, premier vice-président; L. Browne, trésorier.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. McDonald made a statement and answered questions.

At 5:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal et témoignages du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. McDonald fait une déclaration et répond aux questions

A 17 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, May 5, 1983

• 1108

The Vice-Chairman: Ms Cheevers, welcome to our Parliamentary Task Force on Pension Reform. I understand you have made a submission to us.

Have all members had the opportunity to read this submission?

Ms Cheevers, you have the floor.

Ms U.F. Cheevers (Council on Pension Reform for Singles): Yes, okay.

The Vice-Chairman: You may want to review it with us.

Ms Cheevers: I will, thank you.

This submission was made by a group of women who have called themselves the Council on Pension Reform for Singles. The cover page I want to read, so you will know the age group we are speaking about:

On behalf of those Canadians, the majority Canadian-born and single, born prior to or during the Boer War, Queen Victoria still on the throne; born without benefit of maternity grants or child care allowances; fed, clothed, and educated without benefit of government grants; doctored without health care—these Canadians have probably contributed more to Canada through minor and two great wars, in peace and the 1929 depression, from the telephone to the computer age, than any other Canadians in the history of Canada. They were not the cause of inflation nor are they responsible for the national debt, they are the victims. No longer able to speak for themselves, few speak for them. Their below the poverty line incomes are the most vulnerable and first in line of attack in time of stress. Social factors deny their very existence in all pension reform proposals, including *Better Pensions for Canadians*.

• 1110

Our first impression of *Better Pensions for Canadians* is that singles are only given token mention and the senior single pensioner not at all.

Our second impression is that *Better Pensions for Canadians* aims at encouraging Canadians to accept more responsibility for their own retirement. With this we are entirely in accord, providing that pension funds are carefully guarded and that contributors will not be faced, mid-stream of retirement, with means tests, as has been threatened with our old age security. However, we do not agree that pension reform in the

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 5 mai 1983

Le vice-président: Madame Cheevers, je vous souhaite la bienvenue à notre groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions. Je crois savoir que vous nous avez envoyé un mémoire.

Tous les membres du Comité ont-ils eu la possibilité de le lire?

Madame Cheevers, vous avez la parole.

Mme U. F. Cheevers (Council on Pension Reform for Singles): Oui, très bien.

Le vice-président: Vous souhaitez peut-être l'examiner avec nous.

Mme Cheevers: En effet, merci.

Ce mémoire a été rédigé par un groupe de femmes, qui constitue le *Council on Pension Reform for singles*. Je voudrais vous lire la première page afin que vous sachiez de quel groupe d'âge nous sommes en train de parler.

Je parle au nom des Canadiens, en majorité nés au Canada et célibataires, nés avant ou pendant la guerre des Boers, lorsque la Reine Victoria régnait encore, qui n'ont bénéficié ni de prestations de maternité ni d'allocations pour la garde des enfants, qui ont été nourris, vêtus et éduqués sans bénéficier de subvention de l'État, qui n'ont pas connu le régime des soins médicaux, qui ont sans doute oeuvré pour le Canada, pendant des guerres mineures et les deux grandes guerres, en temps de paix et pendant la grande crise de 1929, depuis l'invention du téléphone jusqu'à l'époque de l'ordinateur, plus que n'importe quels autres Canadiens dans l'histoire de notre pays. Ils n'étaient pas responsables de l'inflation, pas plus qu'ils ne sont responsables de la dette nationale; ce sont des victimes. Ils ne peuvent plus parler pour eux-mêmes, et peu sont prêts à parler en leur faveur. Leurs revenus, qui se situent en deçà du seuil de pauvreté, sont extrêmement vulnérables surtout dans des conjonctures économiques difficiles. Les facteurs sociaux nient leur existence même dans toutes les réformes de pensions proposées, y compris «de meilleures pensions pour les Canadiens».

D'après notre première impression, le livre «De meilleures pensions pour les Canadiens» accorde un semblant d'intérêt aux célibataires, et aucun intérêt du tout aux pensionnés célibataires âgés.

Après réflexion, nous pensons que ce document veut encourager les Canadiens à devenir plus responsables de leur propre retraite. Nous sommes tout à fait d'accord là-dessus, pourvu que la gestion des caisses de retraite soit bien contrôlée, et que les bénéficiaires du régime de pensions ne soient pas soumis à des restrictions en fonction de leurs ressources au milieu de leur retraite, et c'est bien la menace qui pèse sur

[Text]

distant future should be used as an excuse to neglect those who have come through the hard times of the 1900s and who have had little opportunity or funds to make provision for themselves. It is about one such segment of Canadians we are chiefly concerned, those senior single Canadians who retired prior to Canada pension legislation and are now seeing the universality of their paid-for old age security pension threatened.

It is very difficult to speak about pension reform for a segment of Canadians not considered significant enough to be worthy of a place in *Better Pensions for Canadians*, for whom there are no proposals of reform to comment on and who are brushed off with:

It is not possible to take into account major social and economic factors that reduce an individual's ability to put any plan into effect.

This, of course, effectively eliminates the age group about whom we are concerned. They are handicapped by one great social factor: they were born too soon. We would remind the government that there is no social factor that can prevent the passing of legislation to make provision for any age segment of pensioners, just as legislation is passed for couples, child care, maternity benefits, or for homemakers.

Pensioners who retired too soon to contribute to the Canada Pension Plan are a dying-out segment of Canadians. They do not have time to wait for several years for future relief. They are living longer, but in less than 20 to 25 years they will all have vanished. No matter how few or how many their number, or what their ages, they are still entitled to equal consideration from the country they have served in peace and war. They do not deserve to be written out of the human race by any social factor.

We are also informed that:

Canadians retiring this year would have entered the labor force in the midst of the great depression (possibly in another country) experienced world war 2, the Korean War period, the economic boom of the 1950s and 1960s, and the effect of inflation and slower growth in the 1970s and 1980s. It is not surprising that a majority of people postpone retirement planning until it is too late.

The foregoing quote is one of the best examples of the difficulties the older retiree has in trying to convince pension reformists, or, for that matter, young politicians, that the world did not start with them. The retirees of whom we have been speaking would have entered the labour force in the midst of the 1914 great war, or earlier. They experienced all of the depression of 1929, certainly in Canada, and went from the depression right into the second great war. For many, army pay was their first pay cheque. Those at home kept the home fires burning, went through all of the frozen salaries and high

[Translation]

notre sécurité de la vieillesse. Cependant, nous refusons que la réforme des pensions soit utilisée à l'avenir comme un prétexte pour laisser tomber ceux qui ont traversé les années difficiles de ce siècle, et qui ont eu peu de possibilités ou d'argent pour assurer leurs vieux jours. Nous nous préoccupons principalement d'un groupe de Canadiens, les célibataires âgés qui ont pris leur retraite avant la mise en place des lois sur les pensions, et qui voient maintenant compromise l'universalité de leur pension de sécurité de la vieillesse, à laquelle ils ont cotisé.

Il est très difficile de parler de réforme des pensions, alors qu'un groupe de Canadiens n'est pas considéré comme suffisamment important pour qu'on lui accorde une mention dans «De meilleures pensions pour les Canadiens» et qu'on fasse des propositions de réforme à son sujet, et est ainsi écarté:

Il n'est pas possible de tenir compte d'importants facteurs socio-économiques qui réduisent, pour certaines personnes, la possibilité d'adopter quelque régime que ce soit.

Évidemment, cela supprime le groupe d'âge qui nous préoccupe. Ces Canadiens sont handicapés du fait d'un grand facteur social: ils sont nés trop tôt. Nous voudrions rappeler au gouvernement qu'il n'existe aucun facteur social qui puisse empêcher l'adoption de lois visant n'importe quel groupe d'âge de pensionnés, tout comme sont adoptées des mesures législatives concernant les couples, les garderies d'enfants, les prestations de maternité ou les femmes au foyer.

Les pensionnés qui ont pris leur retraite trop tôt pour contribuer au Régime de pensions du Canada constituent un groupe de Canadiens dont le nombre s'amenuise. Ils n'ont pas le temps d'attendre qu'on les aide plus tard, dans plusieurs années. Ils vivent plus longtemps, mais dans moins de 20 à 25 ans ils auront tous disparu. Qu'ils soient peu nombreux ou qu'il y en ait beaucoup, quel que soit leur âge, ils ont le droit d'être traités comme tous les autres citoyens du pays qu'ils ont servi en temps de paix et de guerre. Ils ne méritent pas que des facteurs sociaux les éliminent de l'humanité.

On nous dit aussi que:

Les Canadiens qui prennent leur retraite cette année seraient entrés dans la population active au milieu de la grande crise (peut-être dans un autre pays), auraient connu la Seconde guerre mondiale, la guerre de Corée, la période d'euphorie des années 50 et 60, et les répercussions de l'inflation et du ralentissement de la croissance des années 70 et 80. Il n'est donc par surprenant qu'une majorité de citoyens remette le projet de retraite, jusqu'à ce qu'il soit trop tard.

Ce que je viens de citer est l'un des meilleurs exemples des difficultés qui se posent lorsque le retraité âgé essaie de convaincre les réformateurs des pensions, ou même les jeunes politiciens, que le monde n'a pas commencé avec eux. Les retraités dont nous avons parlé seraient entrés dans la population active au milieu de la grande guerre de 1914, ou plus tôt. Ils ont tous connu la grande crise de 1929, certainement au Canada, et ils sont sortis de cette crise pour entrer dans la Seconde Guerre mondiale. Pour nombre d'entre eux, leur premier chèque était celui de l'armée. Ceux qui n'ont pas fait

[Texte]

wartime taxes, and when they retired at 65, had to live on any small savings until they received their old age security at 70 years of age. Is it any wonder that so few of that day were able to make provision for retirement after having lived through wars and depression for most of their lives? Now due to social factors they are being denied equal rights in retirement. Any provision they might have made would have had little meaning in today's market. Incomes today are more an hour than they were a week when these seniors entered the labour force. Any pensions were figured on the small salaries of the day, and women were generally excluded from pension plans.

• 1115

Under employer-sponsored plans and other private arrangements, we are informed:

Other private arrangements involve informal transfers from children to parents, as well as from parents to children. There are no sound data from which reliable estimates can be derived of the size or overall direction of these traditional flows of resources, although they may be becoming less important than they were previously.

From our observation, juggling of assets is just as popular as ever, although it is something generally not talked about. Until we read this paragraph, we were not aware that it is an acceptable practice. As singles we are interested in suggestions or methods by which singles might transfer assets in order to milk pension funds and make supplements possible. Senior singles did not have children to transfer assets to; it was not done in their day.

We suggest the following:

(1) That we cease waiting for this senior age group to die off. Age 100 or more is no longer a curiosity; many could still be with us 20 to 25 years from now. Care for this age group, at home or in hospital, is costly.

(2) That senior singles be recognized as a separate entity, members of the human race needing immediate attention. The problem cannot be solved by one flat addition to all Old Age Security recipients, which could only widen the gap between the haves and the have-nots. Any initial additional increases should be universal to all those who were born too soon to contribute to Canada Pension, or to those who by either inheritance or marriage settlement did not benefit from a spouse's Canada Pension. Pensioners of this age should first be brought into some pension equality with those retiring with old age security, Canada Pension, and possibly today, a private pension. They cannot live on half the income of a couple, as the income tax age exemption indicates. Single pensioners of any age must no longer have the door slammed in their faces and be forgotten on the assumption that their needs are not as great. We estimate, from experience, that they need at least

[Traduction]

la guerre ont travaillé pour que le pays continue à fonctionner, ils ont connu tous les gels de salaire et les impôts élevés du temps de guerre, lorsqu'ils ont pris leur retraite à 65 ans, ils ont dû vivre sur leurs petites économies, en attendant de toucher leur sécurité de la vieillesse à 70 ans. Faut-il s'étonner que si peu de ces Canadiens aient pu économiser pour leur retraite après avoir traversé des périodes de guerre et de grande crise économique pendant la plus grande partie de leur vie? Or maintenant, en raison de facteurs sociaux on ne leur accorde pas l'égalité des droits à la retraite. Les économies qu'ils auraient pu faire n'ont pas de valeur réelle dans la conjoncture actuelle. En entrant dans la population active, ils touchaient pour une semaine ce que des salariés gagnent maintenant en une heure. Les pensions étaient établies d'après les salaires minimes de l'époque, et en général les femmes étaient exclues des régimes prévus.

A propos des régimes de l'employeur et d'autres régimes privés, nous apprenons ceci:

D'autres régimes privés offrent la possibilité de transferts simples des enfants aux parents et vice versa. Il n'existe pas de données suffisantes pour établir une évaluation fidèle du volume ou de la tendance générale de ces mouvements traditionnels de ressources, bien qu'ils puissent devenir moins importants qu'ils ne l'étaient auparavant.

D'après notre observation, jongler avec des actifs reste aussi populaire que toujours, mais on n'en parle généralement pas. Nous ne savions même pas que c'était un usage acceptable avant d'avoir lu ce paragraphe. En tant que célibataires, nous aimerions savoir comment il serait possible de transférer des actifs afin d'approvisionner les fonds de retraite et de rendre possible des suppléments. Les célibataires âgés n'ont pas d'enfant à qui transférer des biens; de leur temps cela ne se faisait pas.

Voici ce que nous proposons:

(1) Que nous cessions d'attendre la disparition de ce groupe de citoyens âgés. Vivre jusqu'à 100 ans ou plus n'est plus une curiosité; un grand nombre d'entre eux pourraient vivre encore 20 à 25 ans. S'occuper de ce groupe d'âge à domicile ou à l'hôpital coûte cher.

(2) Que les célibataires âgés soient reconnus comme une entité séparée, comme des membres de l'humanité sont il faut s'occuper dans l'immédiat. Le problème ne peut être résolu en accordant un supplément forfaitaire à tous les bénéficiaires de la sécurité de la vieillesse, supplément qui ne pourrait qu'accroître davantage l'écart entre les nantis et les démunis. Toutes augmentations supplémentaires initiales devraient être universelles et viser tous les citoyens qui sont nés trop tôt pour contribuer au Régime de pensions du Canada, ou tous ceux qui, soit par héritage ou par contrat de mariage n'ont pas bénéficié des prestations de conjoint du Régime de pensions du Canada. Il faudrait tout d'abord prévoir une certaine égalité de pension entre les pensionnés de cet âge et ceux qui prennent leur retraite avec la sécurité de la vieillesse, la pension du Canada et peut-être aujourd'hui une pension privée. La moitié du revenu d'un couple ne peut pas leur suffire, comme semble

[Text]

70% of the income of a couple to live at the same standard of living.

(3) That an amendment be made to the Old Age Security Act to, first, bring singles up to the poverty line, and then add to that an additional sum to compensate senior singles for having been born too soon to contribute to the Canada Pension Plan; and that the above amendment include a death benefit similar to that in the Canada Pension Plan.

(4) That old age security and guaranteed income supplements be combined as one universal old age security pension. There seems little purpose in income-tested pensions while at the same time condoning transfer of assets to make supplements available.

(5) Recent debates in the House of Commons indicate that we should remind MPs of all parties that at the inception of old age security, when the seniors about whom we are concerned were already in their fifties and had long memories, we were advised by our government of the day that the old age security would be a universal paid-for pension on which all Canadians, irrespective of their standard of living, could depend in their retirement planning; that old age security would not be charity, we would be paying for it through income tax deductions and those who could pay would also be paying for those who could not. From 1952 every taxable Canadian, from those just entering the work force to those about to depart this world, were taxed as a separate item on the income tax. The fund was accounted for separately in the annual financial report, just as CPP is accounted for today.

• 1120

In June 1975 the old age security fund was dissolved, thus making it possible to threaten its universality. We are fully aware that we are still paying for our old age security through hidden income taxes, and we wish to go on record that seniors will regard any threat to the universality of old age security as a breach of trust on the part of any government involved. We expect whatever government may be in power to honour the universality of old age security, just as contributors to the Canada Pension Plan expect their plan to be honoured.

I continue. We recommend:

(5) That one of the first steps in pension reform be to restore our old age security fund and invest the funds at current interest rates. Pension funds, including CPP funds, were never meant to be used as cheap borrowing by the provinces;

[Translation]

l'indiquer l'exemption d'âge ou de l'impôt sur le revenu. Les pensionnés célibataires de n'importe quel âge ne doivent plus être mis au rencart, sous prétexte que leurs besoins sont limités. D'après notre expérience, nous estimons qu'ils ont besoin d'au moins 70 p. 100 du revenu d'un couple pour avoir le même niveau de vie.

(3) Que la Loi sur la sécurité de la vieillesse soit modifiée tout d'abord pour que les célibataires ne se situent plus en-deça du seuil de pauvreté, et ensuite pour ajouter à cela une somme supplémentaire indemnisant les célibataires âgés parce qu'ils sont nés trop tôt pour pouvoir contribuer au régime de pension du Canada; et que ces modifications prévoient une prestations de décès semblable à celle du RPC.

(4) Que la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti soient combinés pour constituer une pension universelle de sécurité de la vieillesse. À quoi bon prévoir un régime de pension lié aux revenus, alors que par ailleurs on accepte le transfert de biens pour offrir la possibilité de suppléments.

(5) D'après des discussions récentes à la Chambre des communes, nous devrions rappeler aux députés de tous les partis qu'au début de la mise en vigueur de la sécurité de la vieillesse, les citoyens dont nous nous préoccupons avaient déjà la cinquantaine et toute une vie derrière eux; or le gouvernement de l'époque nous avait dit que la sécurité de la vieillesse serait une pension universelle et gratuite, sur laquelle tous les Canadiens, quel que soit leur niveau de vie, pourraient compter en planifiant leur retraite; cette pension ne serait pas une charité, puisque nous y contribuerions au moyen des déductions d'impôt sur le revenu, et de plus ceux qui pouvaient payer paieraient pour ceux qui ne le pouvaient pas. Depuis 1952, tous les Canadiens imposables, depuis ceux qui venaient d'entrer dans la force active jusqu'à ceux qui allaient quitter ce monde, étaient imposés de façon séparée dans l'impôt sur le revenu. Les renseignements sur la gestion de la caisse étaient donnés séparément dans le rapport annuel financier, tout comme cela se fait actuellement pour le RPC.

En juin 1975 l'ancienne caisse de sécurité de la vieillesse a été dissoute, d'où la menace à son universalité. Nous savons tous pertinemment que nous payons encore de façon détournée pour notre sécurité de la vieillesse par le biais d'impôts sur le revenu, et nous voulons déclarer publiquement que les citoyens âgés considéreraient toute menace à l'universalité de la sécurité de la vieillesse comme un abus de confiance de la part du gouvernement impliqué. Quel que soit le gouvernement au pouvoir, nous pensons qu'il devrait honorer l'universalité de la sécurité de la vieillesse, tout comme ceux qui cotisent au RPC s'attendent à ce que leur régime soit honoré.

Je continue. Nous recommandons:

(5) Que l'une des premières étapes de la réforme des pensions soit le rétablissement de notre caisse de sécurité de la vieillesse, afin que les fonds soient investis aux taux d'intérêts actuels. Les caisses de pensions, y compris celles du RPC n'ont jamais été considérées comme une source d'emprunts à bon marché à la disposition des provinces;

[Texte]

(6) That in future any new pension legislation include provision for those excluded by so-called "social factors".

(7) *Better Pensions for Canadians* speaks of maintaining a pre-retirement standard of living. Those of today's seniors who did as they were advised and included old age security in their retirement planning are now finding their provision a bar to any relief. They must drop below the poverty line and be eligible for supplements before there can be any relief. It is not only those on supplements who are finding it difficult to maintain a standard of living. How about those just above the border line of supplements, or those depending on old age security to supplement their own provision to maintain them in seniors' housing or nursing homes. Health insurance only provides for public care.

(7), continued: We recommend that relief for this age group be universal and that it take first priority. The next budget should be for the retireds.

(8) We recommend that better procedures be set up to prevent a re-occurrence of the incident of a pool of \$2 million lying dormant in funds controlled by nursing homes, owners unknown. Every patient should have his or her own account and bank book to be seen on demand; procedures should be established to curb mishandling of seniors' trust funds by guardian representatives, as occurred in 1982.

(9) That there be some relief in income tax for seniors on bank interest. Falling bank rates may be good for the country, but this year it will cut in half the provision many made for themselves, while living and housing costs remain little changed. Seniors are not trained to invest their own money and, due to recent incidents, will not trust anyone to invest it for them. It is therefore used for bank certificates.

(10) We recommend: that a larger income tax exemption be granted for single pensioners. As it is now, a couple may claim up to \$4,440 from a double shared income. A single may claim half that amount, \$2,200, from a single income, from which all living expenses must be paid. From experience, we again say that it takes 70% of the income of a couple for a single to live at the same standard of living;

(11) That singles who must retire early in order to care for aged parents be able to do so and receive their old age security at 60 years of age.

(12) That singles who must retire for health or disabling reasons be able to do so on a doctor's certificate and receive their old age security at 60 years of age.

[Traduction]

(6) Qu'à l'avenir, toute nouvelle loi sur les pensions prévoit une disposition pour ceux qui sont exclus par les prétendus «facteurs sociaux».

(7) Que le programme «De meilleures pensions pour les Canadiens» prévoit le maintien d'un niveau de vie avant la retraite. Les citoyens âgés à qui on avait conseillé d'inclure la sécurité de la vieillesse dans la planification de leur retraite s'aperçoivent maintenant que cette possibilité freine toute aide. Ils doivent se situer en-deçà du seuil de la pauvreté et être admissibles à des suppléments avant de pouvoir bénéficier de l'aide. Ce n'est pas seulement ceux qui touchent des suppléments qui ont du mal à maintenir leur niveau de vie. Il ne faut pas oublier ceux qui se situent juste au-dessus du seuil relatif aux suppléments ni ceux qui comptent sur la sécurité de la vieillesse comme complément de leur propre argent pour vivre en foyer de retraite ou en maison de repos. L'assurance-maladie prévoit seulement le séjour en hospice.

(7) Je poursuis: nous recommandons que l'assistance à ce groupe d'âge soit universelle, et qu'elle prenne une première priorité. Le prochain budget devrait viser les retraités.

(8) Nous recommandons que de meilleures procédures soient mises en place afin d'éviter que ne se reproduise un incident que je voudrais citer: dans une caisse en gestion commune, contrôlée par des maisons de repos, il y avait 2 millions de dollars inactifs, dont on ne pouvait pas déterminer les propriétaires. Chaque patient devrait pouvoir examiner sur demande son compte et son livret bancaire; il faudrait envisager des procédures pour éviter que des représentants des curateurs ne gèrent de façon cavalière les fonds fiduciaires des citoyens âgés, comme cela s'est produit en 1982.

(9) Que l'impôt sur le revenu prévoit des facilités quant aux taux d'intérêt bancaires pour les personnes âgées. La diminution des taux bancaires peut être une bonne chose pour le pays, mais cette année elle diminuera de moitié les rentrées que nombre d'entre eux avaient prévues, alors que le coût de la vie et du logement reste pratiquement inchangé. Les citoyens âgés n'ont pas été formés pour investir leur propre argent, et en raison d'incidents récents ils ne font confiance en personne pour leurs placements. Ils achètent donc des titres bancaires.

(10) Nous recommandons de plus qu'une plus grande exemption de l'impôt sur le revenu soit accordée aux pensionnés célibataires. Dans l'état actuel des choses un couple peut demander jusqu'à \$4,440 sur la base d'un revenu double partagé. Un célibataire peut réclamer la moitié de ce montant, soit \$2,200, pour un revenu unique, qui doit payer toutes les dépenses courantes. D'après notre expérience, nous voudrions dire encore une fois qu'un célibataire a besoin de 70 p. 100 du revenu d'un couple pour vivre au même niveau de vie;

(11) Que les célibataires qui doivent prendre une retraite anticipée pour s'occuper de personnes âgées puissent le faire et toucher leur sécurité de la vieillesse à 60 ans.

(12) Que les célibataires qui doivent prendre leur retraite pour des raisons de santé ou d'invalidité puissent le faire, sur justification d'un certificat médical, et toucher leur sécurité de la vieillesse à 60 ans.

[Text]

• 1125

(13) That income tax credits be allowed for eyeglasses required following cataract operations, hearing aids, orthopedic equipment, including special shoes, wheelchairs, and, spread over several years, transportation vans for wheelchairs. Dentures are also a problem.

(14) That singles have their own legislation, setting out their benefits and rights, so their rights cannot disappear on the whim of someone born too late to know anything about pensions or the needs.

Finally, in November 1982, Welfare Minister Monique Bégin was quoted as saying:

Thousands of impoverished elderly Canadians need at least another \$25.00 a month to live on, but the Federal Government just can't afford to give it to them. It is obvious for any Health Minister for years to come, there will not be any new money to add to existing programs.

To which we comment that for certain, unless some day, somehow, and soon, senior pensioners are given first priority, resources will never permit for them. Someone, as in the past, and in the recent budget, will always be able to scream louder than they can. They are outnumbered.

Thank you, ladies and gentlemen.

The Vice-Chairman: Thank you very much for your presentation.

We will now go to questions. Mr. Young, then Mr. Weatherhead and Miss MacDonald.

Mr. Young: Well, first of all, Ms Cheevers, I would like to congratulate you on an excellent brief. It has obviously been well researched and well thought out and well put together; you present the argument very well.

I would like to ask you a couple of questions. Could you tell us something about your association, about the council, how it was formed and who are the members of it?

Ms Cheevers: Yes, I came prepared to do that. We not a formally organized pension organization, nor do we intend to organize another pension group. We came together when several friends, members of various pension organizations, came to the conclusion that to depend on pension reformists or on pension organizations to represent single pensioners would only be another disappointment, that singles would have to take responsibility for looking after themselves. From then on, the whole idea mushroomed.

Our first paper, nicknamed, due to its blue cover, "the Blue Paper", is familiar to a number of members of Parliament and was used by one member in the pension debate in the House of Commons. A national pensioners' organization has been very

[Translation]

(13) Que des crédits d'impôt sur le revenu soient accordés pour les lunettes nécessaires après une opération de la cataracte, les appareils auditifs, l'équipement orthopédique, y compris des chaussures spéciales, des chaises roulantes, et, répartis sur plusieurs années, des camionnettes pour le transport des chaises roulantes. Les prothèses dentaires constituent aussi un problème.

(14) Que les célibataires aient leurs propres mesures législatives, fixant leurs avantages et leurs droits, et garantissant leur maintien contre une décision prise à la légère par quelqu'un qui serait né trop tard pour connaître quoi que ce soit des pensions ou des besoins de ce groupe d'âge.

En dernier lieu, en novembre 1982 le ministre du bien-être social, Monique Bégin aurait dit ce qui suit:

Des milliers de Canadiens âgés et appauvris ont besoin d'au moins \$25 de plus par mois pour vivre, mais le gouvernement fédéral ne peut vraiment pas se permettre de les leur accorder. Dans les années à venir, tout ministre de la santé verra bien qu'il n'existe pas de fonds supplémentaires à ajouter aux programmes existants.

A cela nous voudrions répondre qu'à moins que les pensionnés âgés ne se voient accorder un jour, peut-être bientôt la première priorité, on n'accordera jamais de ressources à leur intention. Comme par le passé, et comme l'indique le récent budget, quelqu'un pourra toujours crier plus fort qu'eux. Ils sont dépassés par le nombre.

Je vous remercie, mesdames et messieurs.

Le vice-président: Je vous remercie beaucoup de votre mémoire.

Nous allons maintenant passer aux questions. M. Young, puis M. Weatherhead et M^{me} MacDonald.

M. Young: Tout d'abord, madame Cheevers, je voudrais vous féliciter pour cet excellent mémoire. De toute évidence, il a exigé de très bonnes recherches, et il a été bien conçu et élaboré; vous avez fort bien présenté votre point de vue.

Je voudrais vous poser quelques questions. Pourriez-vous nous dire quelque chose au sujet de votre association, comment a-t-elle été constituée et quels en sont les membres?

Mme Cheevers: Oui, je me suis préparée à une telle question. Nous ne sommes pas un organisme de pension officiellement organisé, et nous n'avons pas l'intention de constituer un autre groupe relatif aux pensions. Nous nous sommes réunis lorsque plusieurs amis, membres de diverses organismes de pensions en sont arrivés à la conclusion que compter sur les spécialistes de la réforme des pensions ou sur les organismes s'occupant des pensions pour représenter les pensionnés célibataires n'amènerait qu'une autre déception, et que les célibataires devraient s'occuper leur propre sort. C'est de là que toute l'idée est partie.

Notre premier document, que nous avons intitulé le Livre bleu en raison de sa couverture bleue, est connu par de nombreux députés, et l'un d'eux l'a utilisé à la Chambre des communes pour la discussion sur les pensions. Un organisme

[Texte]

generous in giving us considerable publicity in its magazine, with the result that advice and financial and moral support from across Canada has been encouraging, beyond our fondest dreams. One 95-year-old man sent us a sizeable donation and asked us not to tell his wife.

For most of our supporters, not their ages, their strength, nor their means will permit the work needed to form another formal pension organization. The need to present the problems of us singles, based on our own experience, is a very real one. Our efforts have given many singles across Canada an opportunity to share their problems and concerns with us in writing. We are a non-partisan group, and feel that the time is ripe to present singles as a separate entity, with special needs of their own.

Mr. Young: Just a couple of questions.

On page 3 at the bottom, item 4, where you make the proposal that old age security and the guaranteed income supplement should be combined as one universal old age security pension—we have often heard around here, and in the media very often, that the guaranteed income supplement has been around so long that it does not have the stigma of welfare attached to it any longer. Personally, in my own experience in talking to seniors, they certainly do not feel the same way. You seem to be indicating the same thing here. You would prefer to have the guaranteed income supplement and old age security combined as one old age security provision.

• 1130

Ms Cheevers: As it is right at the moment, it might as well be combined. The amount of cheating, and we know this for a fact, that is going on in connection with these supplements I think would even amaze the members of Parliament. One of our number met her brother-in-law on the street the other day, and he is a member of a well-known brokerage family in Toronto. His wife died about two years ago, and my friend asked him how he was doing. He said, oh, I am doing all right. He said, I have what is left of my wife's old age supplement . . .

The Vice-Chairman: GIS.

Ms Cheevers: Yes, the GIS. He said, I have benefits from her Canada pension; I have my own Canada pension. And he went on and gave five different pensions he was getting, and ended up with, and I get the supplement. Now, how was he getting the supplement?

Mr. Young: I do not know, but perhaps we could take a look at that.

On page four, at the bottom again, item 8; could you expand a wee bit more on that, on what you mean when you talk about:

[Traduction]

national de pensionnés a été très généreux puisqu'il nous a accordé une publicité considérable dans son magazine, ce qui a donné lieu à des conseils, des appuis financiers et moraux dans l'ensemble du Canada, ce qui nous a fort encouragés, au-delà de tout ce que l'on pouvait espérer de mieux. Un homme de 95 ans nous a même envoyé un don très important, en nous demandant de ne pas en parler à sa femme.

La plupart de ceux qui nous appuient sont trop âgés, et ils n'ont pas suffisamment d'énergie ni de ressources pour faire tout le travail nécessaire si l'on veut constituer un autre organisme officiel de pension. La nécessité de présenter les problèmes des célibataires, d'après notre propre expérience, est très réelle. Nos efforts ont donné à de nombreux célibataires, dans tout le Canada, la possibilité de partager leurs problèmes et leurs préoccupations avec nous en nous écrivant. Nous sommes un groupe non partisan et nous estimons qu'il est temps de présenter les célibataires en tant qu'entité séparée, avec des besoins bien particuliers.

M. Young: J'aurais quelques questions.

Au bas de la page 3, au paragraphe 4, vous proposez que la sécurité de la vieillesse ainsi que le supplément de revenu garanti soit combiné pour constituer une pension universelle de sécurité de la vieillesse; nous avons souvent entendu par ici—et les médias s'en font l'écho—que le supplément de revenu garanti existe depuis si longtemps que la connotation d'assistance publique n'y est plus attachée. Les personnes âgées à qui j'ai beaucoup parlé de cette question ne le considèrent plus de la même façon. Vous semblez dire la même chose ici. Vous préféreriez donc que le supplément de revenu garanti et la sécurité de la vieillesse soient combinés pour ne faire qu'une seule mesure de sécurité de la vieillesse.

Mme Cheevers: Comme cela ne pose pas de problème pour l'instant, pourquoi ne pas les combiner en effet? Les fraudes qui entachent ces suppléments et que nous connaissons fort bien surprendraient même les députés. L'une de nos membres rencontrait dans la rue l'autre jour son beau-frère, qui fait partie d'une famille de courtiers très connue à Toronto. Sa femme est morte il y a deux ans environ et mon amie lui demanda comment il s'en sortait. Parfaitement, lui répondit-il. Il avait conservé, disait-il, le reliquat du supplément de la vieillesse de son épouse défunte . . .

Le vice-président: Le SRG.

Mme Cheevers: C'est cela, SRG. Il avait conservé les prestations de pension du Canada de son épouse, en plus des siennes propres. Il poursuivit en donnant le nom de cinq régimes de pension dont il bénéficiait et termina en disant qu'il obtenait également le supplément. Comment, je vous le demande, pouvait-il bien obtenir le supplément?

M. Young: Je l'ignore, mais nous pourrions peut-être jeter un coup d'oeil.

Au bas de la page 4, votre huitième point, me pose quelques problèmes et j'aimerais si vous voulez bien que vous nous précisiez un peu ce que vous entendez lorsque vous parlez:

[Text]

... better procedures be set up to prevent a re-occurrence of the incident of a pool of 2 million dollars lying dormant in funds controlled by nursing homes ...

The Vice-Chairman: Excuse me, Mr. Young, but I think you will have to repose the question.

Ms Cheevers: No, no. I have here—I did not have them when I submitted the brief—copies of articles from last year's newspapers. One is, "\$2 million 'pool' of cash for aged lies dormant". The other says, "Lawyer bilked elderly clients of \$1 million". Another one says, "4 lawyers disbarred for misusing funds". There were other articles along the same line that I did not bother with. But some of these lawyers were convicted in court of misusing their clients' funds.

Apparently, the practice has been—not in all nursing homes but in some—that when they take over a patient's funds, they have been ditched right into one pool and the interest was not being paid into their personal accounts. They were not personal accounts; they were all in one fund. It finally ended up that there was a big pool of interest and they did not know whom it belonged to. Now, many of these patients who are depending on their savings to keep in private room care ... their fees must have been paid out of their principal while they were getting no interest. I wonder what happens to the patient if the principal is used to pay his nursing home fees and then he finds out that the principal has run out—he has no more interest.

I have a number of copies of these here, and if there are not enough, I can send more.

Mr. Young: Just one last observation, Mr. Chairman. On page 5, under item 13, you suggest that tax credits be provided for the provision of wheelchairs, transportation vans, and that kind of thing. In the Special Committee on the Disabled and the Handicapped in the *Obstacles* report, our committee recommended that a program be set up that came under medicare. A number of provinces already have them; Saskatchewan has the SAIL program, Saskatchewan Aids for Independent Living, and I believe Quebec has a similar program. That committee argued that, rather than tax credits, wheelchairs and those kinds of technical aids would be better provided under, say, a medicare scheme or an appendage to it. Do you have any preference when you suggest that we go the tax credit route rather than the medicare program?

• 1135

Ms Cheevers: No, I cannot say that it matters, just so long as the help is coming from somewhere. The building in which I live in Thornhill has several wheelchair vans. One of them is wearing out, which is going to mean that if a father is out of work it is very doubtful whether he will be able to provide transportation where he can take his son out of the building.

[Translation]

... d'établir de meilleures méthodes pour empêcher une répétition des incidents comme celui de la caisse de deux millions de dollars en sommeil dans un compte administré par un foyer ...

Le vice-président: Excusez-moi, monsieur Young, mais vous allez devoir, je crois, répéter votre question.

Mme Cheevers: Pas du tout. J'ai ici des copies—mais je ne les avais pas lorsque je vous ai soumis le mémoire—de certains articles de journaux de l'an dernier. Il y avait notamment celui-ci: «Deux millions de dollars destinés à des personnes âgées restent inutilisés», et un autre encore intitulé: «Un avocat soustrait un million de dollars à des personnes âgées, qui étaient ses clients». Encore un autre: «Quatre avocats rayés du Barreau pour détournement de fonds». Il y en a eu bien d'autres, que je n'ai pas pris la peine de découper. Il n'empêche que certains de ces avocats ont été condamnés pour détournement de fonds appartenant à leurs clients.

Il semblerait que certains foyers de personnes âgées, pas tous, mais certains, ont l'habitude de mettre les avoirs de leurs patients dans une caisse commune sans verser les intérêts au compte privé des gens en question. Ce ne sont pas des comptes personnels, mais plutôt une caisse commune. Finalement, il finit par y avoir un montant énorme d'intérêt et les administrateurs ne savent plus à qui les sommes appartiennent. Cela dit, bon nombre de ces personnes qui dépendent de leurs économies pour pouvoir conserver leur chambre particulière ... j'imagine que ces frais doivent avoir été prélevés du principal, alors qu'ils ne touchaient aucun intérêt. Si on utilise effectivement le principal pour payer les frais d'hébergement, je me demande ce qui se passe au moment où le capital de départ a été complètement utilisé: il n'y a plus aucun intérêt couru.

J'ai ici des exemplaires de ces articles, mais je puis vous en envoyer d'autres s'il n'y en a pas assez.

M. Young: Une dernière chose, monsieur le président, si vous voulez bien. À la page 5, au point numéro 13, vous préconisez l'utilisation des crédits d'impôt pour l'achat de chaises roulantes, de camionnettes spécialement aménagées et ainsi de suite. Le rapport *Obstacles* du comité spécial sur les Invalides et les handicapés recommandait la création d'un programme de ce genre, qui relèverait de l'assurance médicale. Plusieurs provinces en ont d'ailleurs déjà un: la Saskatchewan a son programme SAIL, dont le sigle signifie Assistance Saskatchewan aux personnes vivant seules, et le Québec en a un aussi, je crois. Le Comité a soutenu qu'au lieu de passer par les crédits d'impôt, les chaises roulantes et tous ces autres appareils pourraient plus utilement relever, par exemple, d'un programme d'assurance médicale ou d'un avenant de ces programmes. Que préféreriez-vous: les crédits d'impôt ou le programme d'assurance médicale?

Mme Cheevers: En fait, je dirai que cela n'a aucune importance dans la mesure où quelque chose est fait. Ainsi, l'immeuble dans lequel j'habite à Thornhill dispose de plusieurs camionnettes spécialement aménagées pour les chaises roulantes. Toutefois, l'une d'entre elles commence à se faire vieille, ce qui signifie que si le père est sans travail, il lui

[Texte]

One of the troubles I find with so many of these funds is that only one pensioner in ten knows anything about them, and it is very difficult sometimes to run them down. For instance, I just learned today that there is a provincial fund that will help the handicapped if they have to retire early. I am not even too sure of my source of information yet, but I will be investigating it when I get back to Toronto.

I had been for the last month trying to run down some aid for a woman whose hand has given out on her. She is a nurse and is no longer able to work. Something has happened to the nerves in her hand and she is not going to be able to work. She is 63. I have been trying to find some source of help for her, without very much success. This is the thing, that with so many of these funds it is almost impossible to find out where help can be had, and that is why I would like to see the aged with their own bill setting out everything they are entitled to. Everybody else has it, why not the aged?

Mr. Young: Lack of information is probably the biggest problem that most people have. Thanks very much, Ms Cheevers.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Young.

Mr. Weatherhead and Miss MacDonald, in that order.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. Like Mr. Young, I would like to thank Ms Cheevers for coming to us this morning.

Ms Cheevers, your council, is it open to all singles over the age of 65, or do you cater more to the older in the seniors groups?

Ms Cheevers: It would be open to all singles over 65. But do not forget, the singles retiring today, since Canada Pension Fund, many of them will have private pensions. They have Canada pension and they have their old age security. There is a great deal of difference from those who retired in 1965 when I retired, when very few had a private pension, very few women. Women were excluded. I was a provincial government employee, and when I first went to the government in 1936, even I was excluded at that time from the pension fund, though later on we were admitted and were able to pay back. But this is the sort of thing that happened with so many women, especially when they were working for private industry.

Mr. Weatherhead: Did you say how many members you have in your council?

Ms Cheevers: We have about 53 active members who were active in working on this, and I would say I had 250 or 300 letters from supporters right across Canada who had written to say it was high time somebody started to do something.

[Traduction]

sera très difficile d'arriver à trouver un moyen de transport pour faire sortir son fils.

L'un des problèmes à mes yeux à propos de bon nombre de ces programmes d'aide est qu'un retraité sur dix seulement en connaît l'existence, et dans certains cas il est très difficile de les retracer. Ainsi, je viens tout juste d'apprendre qu'il existait un programme provincial d'aide aux handicapés qui prennent leur préretraire. Je ne suis pas encore certaine de mes sources, mais je vais me renseigner dès que je serai revenue à Toronto.

Depuis un mois, j'essaie d'obtenir une aide quelconque pour une femme qui a perdu l'usage de sa main. C'est une infirmière, mais elle ne peut plus travailler. Elle a perdu l'usage des nerfs de sa main, elle ne va plus pouvoir travailler. Elle a 63 ans. J'essaie de lui obtenir de l'aide, mais sans guère de succès. C'est cela la réalité: il y a tellement de programmes qu'il est pratiquement impossible de savoir où s'adresser pour se faire aider, et c'est pour cette raison que j'aimerais que les personnes âgées aient leur propre projet de loi énumérant tout ce à quoi elles ont droit. C'est le cas pour tout le monde, pour quoi pas également pour les personnes âgées?

M. Young: Le manque d'information est probablement le plus gros problème pour la plupart des gens, c'est exact. Je vous remercie beaucoup madame Cheevers.

Le vice-président: Merci, monsieur Young.

M. Weatherhead, puis M^{lle} MacDonald.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. J'aimerais à mon tour remercier M^{me} Cheevers d'être venue nous voir ce matin.

Madame Cheevers, votre conseil est-il ouvert à toutes les personnes seules de plus de 65 ans ou vous concentrez-vous surtout sur le groupe des personnes plus âgées?

Mme Cheevers: Notre groupe est ouvert à toutes les personnes seules de plus de 65 ans, mais il ne faut pas oublier que, depuis l'avènement du régime de pension du Canada, bon nombre de personnes seules qui prennent leur retraite aujourd'hui ont déjà leur régime de pension privé. Elles ont le régime de pension du Canada et leur sécurité de la vieillesse. Cela fait une différence énorme par rapport à ceux qui ont pris leur retraite en 1965, comme moi, à l'époque où très rares étaient ceux qui étaient couverts par des régimes privés, surtout parmi les femmes. Les femmes étaient exclues. J'étais une fonctionnaire provinciale et lorsque je suis entrée au gouvernement en 1936, à cette époque je ne pouvais pas cotiser au régime de pension même si, plus tard, nous finîmes par pouvoir y adhérer et payer nos cotisations rétroactivement. Mais c'est effectivement ce qui s'est produit dans le cas de très nombreuses femmes, surtout dans l'industrie privée.

M. Weatherhead: Nous avez-vous dit combien de membres comptait votre conseil?

Mme Cheevers: Nous avons environ 53 membres actifs dans ce domaine, plus environ 250 ou 300 sympathisants dans tout le Canada, des sympathisants qui nous ont écrit pour nous dire qu'il était grand temps que quelqu'un fasse quelque chose.

[Text]

Mr. Weatherhead: So you are mainly concerned with those who retired at about the same time, before the mid-1960s when the CPP came into force.

Ms Cheevers: Yes.

Mr. Weatherhead: You start off in your presentation by saying that the green paper, *Better Pensions for Canadians* does not mention too much about your particular group. I would suggest that may well be the case, but it is the case I think, because it is taken for granted that we have to be reminded of it all the time that your group deserves a first priority and is going to get significantly more funds just as soon as possible. There is no argument about that. There may be argument as to how much the fund should be, and you put some arguments in that regard before us this morning. But I think in our task force... and we are just starting out—speaking for myself anyway, there is no argument: Those over 65, particularly those over 75 or 80, and single, who are the ones you are more or less representing here today, do need considerable additional help, unless they are of the very few who have a lot of independent moneys themselves. We are going to be, I am sure, recommending something along that line. Indeed, the government may well bring in some more help in the next year or so in any event. If there is not too much in it regarding your age group, I think it is because of the fact that, as is mentioned, they know that the pensions are inadequate, as the green paper says, and additional resources will be given to your group just as quickly as possible. I would think that would be sooner rather than later.

• 1140

The other point that you mention, and I am glad you brought this up, again, to members of all parties, is your concern about universality; I think that is a threat. I have spoken out strongly in favour of universality in my own party, which is the Liberal Party, and the government has indicated that there are no concerns about that at the present moment. But I think when some people—and well-meaning people—argue, on the other hand, that we should give the scarce resources to where they are most needed, and all the rest of it, the arguments for universality can be heavily attacked, sometimes more often than not. I am not in favour of those arguments, I am in favour of universality. But I think it is up to you, and others of no matter what age, who are in favour of universality's continuing to keep pushing your message and to keep saying, as you have done here and in other places, just why you believe universality principles are important. I was happy to see that you gave some historical background for that, the independent old age security fund that was there until the mid-1970s, and that sort of thing. I think we have to be reminded of what our social contracts were with these people in years gone by.

[Translation]

M. Weatherhead: Vous vous occupez donc surtout du sort de ceux qui ont pris leur retraite à peu près en même temps, avant les années 1965 au moment où le RPC est entré en vigueur?

Mme Cheevers: C'est cela.

M. Weatherhead: Vous avez commencé votre exposé en nous disant que le Livre vert intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens» passait plus ou moins sous silence votre groupe. Je serais un peu d'accord avec vous, mais je dois ajouter que si c'est le cas, j'imagine que c'est parce que nous avons toujours pris pour acquis qu'il faut effectivement nous rappeler, et nous rappeler encore, à l'ordre en nous signalant que votre groupe mérite effectivement la priorité et qu'il va obtenir très bientôt beaucoup plus. Cela ne fait aucun doute. On pourrait, bien sûr, discuter de l'envergure de ces crédits, et vous nous en avez d'ailleurs parlé ce matin. J'ajouterai toutefois que notre Comité, qui ne fait que commencer ses travaux, est unanime, du moins à mon avis: les plus de 65 ans, et surtout les plus de 75 ou de 80 ans, et les personnes seules, en fait les gens que vous représentez plus ou moins aujourd'hui, ont besoin d'une aide beaucoup plus considérable, et je ne veux pas parler ici des très rares d'entre eux qui ont gardé des moyens importants. Je suis certain que nous allons recommander quelque chose dans ce sens. De fait, le gouvernement pourrait même décider l'an prochain, par exemple, d'intensifier ses efforts à cet égard. Si votre groupe d'âge est relativement laissé pour compte, j'imagine que c'est parce que, la chose a déjà été dite, on sait que les pensions sont insuffisantes, et le Livre vert précise d'ailleurs que des moyens supplémentaires vont être accordés à ce groupe aussi rapidement que possible, et ce serait d'ailleurs pour moi une excellente chose.

Vous avez également signalé, et j'en suis très heureux, que la notion de l'universalité vous posait des problèmes et je dirais qu'en quelque sorte c'est un peu une menace voilée. Je me suis moi-même vivement exprimée en faveur de l'universalité dans les rangs de mon parti, le Parti libéral, et le gouvernement a laissé entendre que pour l'instant cette notion n'était pas remise en cause. Mais lorsque certains, même fort bien intentionnés, soutiennent que nous devrions plutôt accorder ces maigres ressources à ceux qui en ont le plus besoin, cela revient à attaquer le principe de l'universalité, ce qui est souvent le cas. Ces arguments, je ne les concède pas, car je suis pour l'universalité, mais j'ajouterai que c'est vous et en fait tout le monde, indépendamment de la question d'âge, qui êtes en faveur de l'universalité, à continuer à faire passer votre message, à continuer à dire, comme vous l'avez fait ici et ailleurs, pourquoi vous êtes convaincu que cette notion d'universalité est importante. J'ai été très heureux de vous entendre faire l'historique de la question, et notamment de vous entendre revenir sur l'ancienne caisse indépendante de la sécurité de la vieillesse, qui a existé jusqu'au milieu des années 70. C'est à vous à nous rappeler, et à nous rappeler encore, les contrats sociaux que nous avons conclus avec tous ces gens jadis.

[Texte]

Do you have any general comments on that?

Ms Cheevers: Yes. I do know that during the universality debates in the House many of this age group were almost frantic, wondering where they would have been: while they might have had some savings, for some it would even have meant that they would have had to sell their homes—so they would have lost the old age security. Certainly their standard of living would have been greatly reduced. You should remember that we are not all like a few of the big mouths who get up on TV and say that they do not want the old age security, they do not need it. They can always send their cheques to me, if they want to. I will accept them. I am sure there are hundreds and hundreds of old age pensioners who would gladly accept their cheques.

The one thing that always strikes me as queer, when they get up and talk about not wanting their old age security and not needing it, is, why did they apply for it? It has to be applied for, it is not automatic.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman: Thank you, Mr. Weatherhead.

Miss MacDonald, please.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman, and thank you, Ms Cheevers.

Could I ask you what you mean by singles?

Ms Cheevers: Those who have never married. I have been asked quite a number of times why there are so many single...

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is me, too.

Ms Cheevers: —pensioners. The present-day age group seem to think there are too many single pensioners. It must be remembered that my age group... I was 14 years old the day first great war broke out; we sat on the curbside, we waved the boys off to war and then we saw them come marching home again with war brides by the thousands. Literally, there were no men to marry.

• 1145

Anything that was available in those days—well, no one wanted... I was on the docks at Halifax when one of these boatloads of war brides came in. You would not believe how they poured off that boat and went into the trains that were lined up for blocks on the dock, waiting to receive them. This is why there are so many single women today who have never married.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Miss Cheevers, I can tell you I repeated that experience in World War II.

[Traduction]

Auriez-vous quelque chose à dire d'une façon générale à ce sujet?

Mme Cheevers: En effet. Je sais que chaque fois que la question de l'universalité est débattue à la Chambre, les gens de mon âge frisent la panique, car ils se demandent où ils en seraient: bien sûr, certains ont peut-être quelques économies, mais pour d'autres cela signifierait qu'il leur faudrait vendre leur maison, car ils auraient perdu la sécurité de la vieillesse. Il est certain que leur niveau de vie s'en trouverait très durement touché. Souvenez-vous que nous ne sommes pas tous comme ces quelques beaux parleurs, qui passent à la télévision pour dire qu'ils ne veulent pas de la sécurité de la vieillesse et qu'ils n'en ont pas besoin. S'ils le veulent, ils n'ont qu'à m'envoyer leur chèque et j'en ferai bon usage. Je suis sûr qu'il y a des centaines et des centaines de retraités qui seraient eux aussi très heureux de recevoir leur chèque.

Une chose que j'ai toujours trouvée étrange, lorsque je les entends dire qu'ils ne veulent pas de la sécurité de la vieillesse et qu'ils n'en ont pas besoin, c'est la raison pour laquelle ils l'ont demandée au départ. En effet, la sécurité de la vieillesse n'est pas automatique, il faut en faire la demande.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le vice-président: Merci, monsieur Weatherhead.

Mademoiselle MacDonald, je vous prie.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous remercie, monsieur le président, et vous aussi, madame Cheevers.

Pourrais-je vous demander ce que vous entendez par des personnes seules?

Mme Cheevers: Des personnes qui ne se sont jamais mariées. On m'a demandé bien souvent pourquoi il y avait tant de personnes seules...

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis dans ce cas, moi aussi.

Mme Cheevers: ... qui étaient à la retraite. Les gens aujourd'hui semblent penser qu'il y a trop de retraités célibataires. Il faut se rappeler que les gens de mon âge... J'avais 14 ans quand la Grande guerre a éclaté et je me souviens que nous étions au bord du trottoir et que nous disions au revoir aux jeunes qui partaient à la guerre; après la guerre, ils sont revenus par milliers avec leurs épouses de guerre. En fait, il n'y avait plus aucun homme à épouser.

Tout ce qui nous restait dans ce temps-là, en fait personne ne voulait... J'étais moi-même sur les quais à Halifax lorsqu'une de ces fournées d'épouses de guerre a débarqué. Vous ne pouvez pas vous imaginer la chose: elles étaient des centaines et des centaines à débarquer et à monter dans les trains qui les attendaient presque à perte de vue un peu plus loin. Voilà pourquoi il y a aujourd'hui tant de femmes âgées qui ne se sont jamais mariées.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Madame Cheevers, je puis vous affirmer que j'ai connu la même expérience lors de la Deuxième guerre mondiale.

[Text]

Ms Cheevers: Those who have been through it know all about it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could you tell me, of your group or the people who have been in contact with you, are the great majority of them women?

Ms Cheevers: The great majority are women, though there have been a few men. Some of them have been widows and divorcees—and here is another problem. The divorcees and widows very often have assets from the estates of their husbands, or from the marriage settlements; and this has to be taken into consideration too.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You made a comment that when you went to work initially in the 1930s, you were not allowed to pay into a pension scheme.

Ms Cheevers: No.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That really applied primarily to women at that point. Is that not true?

Ms Cheevers: Yes, that is quite true. No matter where you worked, the women were not admitted to pension schemes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Now, with the people in your group, most of them, if they were single women, over the ensuing period would have had to be in the labour force, probably, to keep themselves going.

Ms Cheevers: That is right.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Do you notice that that lack of accessibility to pension plans when they began to work has had a greater impact on certain individuals? In other words, are there women who are in your group or whom you have heard from who get just a very minimal pension from their days in the labour force?

Ms Cheevers: There are a great many women in our group who do not get any pension from their days in the labour force. It is only in recent years that there have been these private pensions that admitted women.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could you compare that for me? Have you talked to many women who were home-makers all their lives and who may now be widows or divorced or left—whose husbands have deserted them—but who in a sense are single and over age 65?

Ms Cheevers: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Many of them—their husbands perhaps might not have been able to pay into a pension plan, and they would have no benefit whatsoever. Are you in contact with any of these people? I see a great many of them, and that is why I ask.

Ms Cheevers: No. My generation, as you no doubt know—and yours would be pretty much the same—are of a very proud kind. They did not talk about their hardships. We did not go around for a handout, help from the government, all the

[Translation]

Mme Cheevers: Toutes celles qui ont vécu ces époques s'en souviennent.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pouvez-vous me dire si votre groupe ou les gens qui ont pris contact avec vous sont surtout des femmes?

Mme Cheevers: En grande majorité, oui, même si nous comptons quelques hommes. Il y a des veuves et des divorcés également, mais c'est un autre problème. Les veuves et les divorcés ont souvent conservé quelques biens de leur mariage ou obtenu un règlement à la suite de leur divorce, et la chose doit également être prise en considération.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous avez dit que vous avez commencé à travailler dans les années 1930 et qu'à cette époque, vous ne pouviez pas cotiser un régime de pension.

Mme Cheevers: C'est exact.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): A cette époque, cela touchait essentiellement les femmes, n'est-ce pas?

Mme Cheevers: C'est tout à fait vrai. Quel que soit l'endroit où elles travaillaient, les femmes ne pouvaient pas cotiser.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): On peut supposer que ces femmes seules, qui font partie de votre groupe ont fini par travailler, ne serait-ce que pour pouvoir vivre.

Mme Cheevers: C'est exact.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous êtes-vous demandé si le fait que les régimes de pension ne vous étaient pas accessibles au moment où vous avez commencé à travailler n'avait pas plus durement touché certaines femmes que d'autres? En d'autres termes, les femmes de votre groupe ou celles qui ont pris contact avec vous touchent en fait une pension tout à fait minime en rétribution de leur vie active passée?

Mme Cheevers: Il y a énormément de femmes de notre groupe qui ne touchent absolument aucune pension, même si elles ont travaillé jadis. Ce n'est que depuis quelques années qu'il y a des régimes privés qui acceptent les femmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pouvez-vous faire une comparaison? Avez-vous parlé à des ménagères qui n'ont pas quitté le foyer pendant toute leur vie, qui sont peut-être maintenant veuves, divorcées ou délaissées par leurs maris, mais qui sont néanmoins, dans une certaine mesure, des personnes seules et qui ont effectivement plus de 65 ans?

Mme Cheevers: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Peut-on dire qu'elles sont nombreuses à ne rien toucher du tout parce que leur mari n'avait peut-être pas les moyens de cotiser un régime de pension. Avez-vous entendu parler de gens dans ce cas? Moi, j'en connais beaucoup et c'est la raison pour laquelle je vous pose la question.

Mme Cheevers: Non. Les gens de mon âge, comme vous le savez sans doute, et vous serez dans le même cas que moi plus tard, sont très fiers. Ils ne parlent pas de leurs problèmes. Ils ne sont jamais allés demander quoi que ce soit à qui que ce

[Texte]

time, and it is very difficult to get them to open up and tell you about their troubles. But yes, I have had letters from a number of women who had been married and widowed and were living on little more than the old age security and the supplements that go with it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Then there would have been a number of other women . . . —from my own experience and background in Nova Scotia I know this to be true. There was always the case of . . . —if there were several daughters in the family, especially, one was expected to stay at home and look after her parents, and that person never got a chance to pay into anything; she would come to age 65 for many years with just the basic old age pension—no supplement, which was not then in effect. These people, who would have made a very substantial social contribution to the community in looking after their parents, are now put in the same category as someone who got married and had children, and therefore should . . .

• 1150

Ms Cheevers: That is quite right. I often think of a friend of mine who died three years ago. As I sat by her bedside just about an hour before she died, she handed me her bank book and with tears running down her face, she said: Fern, there is not enough left to bury me. That girl had helped support both father and mother. She had bought a little house for them; they all lived in it together, and she had looked after them. When they died, she bought a plot and they were buried. But there she was, after a lifetime of work, with nothing to bury her.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think the example you give of this woman is repeated over and over again across the country, but I have a bit of difficulty with the proposal you make in recommendation 4:

That old age security and guaranteed income supplements be combined as one universal old age security pension.

There are a great many people who do not get the supplement. Even if some people do abuse it, get in and manage to claim it when they should not, there are still a great many more people who do not get it. If you were to combine the old age security and the guaranteed income supplement into one cheque and pay it to everybody, while it would pay the same amount to everybody, whether or not they were in the same financial position, it would take away any additional moneys that might be available in the future to the people who you have been talking about most. I would want to see them get an additional payment before it goes universally to everybody whether they need it or not.

Ms Cheevers: I think you would find that most of those who do not need it, those in this upper income bracket, will be paying it back in income tax. They really would not benefit that much. That is one of the complaints of a well-known news broadcaster who literally resents being the recipient of an old age security cheque. He says that it costs him more than he gets, because of another bracket and so on.

[Traduction]

soit, même au gouvernement, et il est très difficile d'arriver à les faire parler de leurs difficultés. Cela dit, j'ai effectivement reçu des lettres d'un certain nombre de femmes, qui avaient été mariées, qui sont veuves et qui n'ont guère plus pour vivre que la sécurité de la vieillesse et les suppléments.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais il doit y en avoir beaucoup d'autres, je n'en doute pas, d'après ce que j'ai vu et connu moi-même en Nouvelle-Écosse. Lorsqu'une famille comptait plusieurs filles, il était normal que l'une d'entre elles reste à la maison et s'occupe de ses parents, et elle n'avait ainsi aucune chance de cotiser à quoi que ce soit. Arrivée à 65 ans, et ce fut le cas pendant de nombreuses années, elle ne pouvait compter que sur la pension de base sans aucun supplément, car ces suppléments à l'époque n'existaient pas. Ces gens pourtant, qui ont énormément apporté à la société et à la communauté du fait qu'ils s'étaient occupés de leurs parents, sont actuellement dans la même catégorie que ceux qui se sont mariés et ont eu des enfants et qui auraient dès alors pu . . .

Mme Cheevers: Vous avez tout à fait raison. Je pense souvent au cas d'une de mes amies décédée il y a trois ans. J'assistais à ses derniers instants, et, une heure avant de mourir, elle m'a tendu son livret de banque et, les larmes aux yeux, elle m'a dit: «Cela devrait suffire à me procurer une sépulture». Cette femme avait contribué à faire vivre son père et sa mère. Elle leur avait acheté une petite maison où ils vivaient tous ensemble et elle s'était occupée d'eux. Lorsqu'ils moururent, elle acheta une concession et les y fit enterrer. Mais après une vie entière de travail, il ne restait plus rien pour lui assurer une sépulture décente.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je pense que cet exemple est loin d'être le seul, où qu'on aille au Canada, mais il n'empêche que la proposition que vous faites dans votre recommandation 4 me tracasse un peu. Vous dites en effet:

Que la sécurité de la vieillesse et les suppléments de revenu garanti soient combinés dans le cadre d'une seule mesure universelle de sécurité de la vieillesse.

Il y a énormément de gens qui ne touchent pas le supplément. Même s'il y a des cas d'abus, même s'il y a des gens qui le demandent et l'obtiennent, alors qu'ils n'y auraient pas droit, il n'en reste pas moins qu'il a beaucoup plus de gens qui ne le touchent pas. Si on combinait les deux et si tout le monde touchait un seul chèque, bien sûr chacun toucherait la même chose, indépendamment de sa situation financière, et nous en viendrions donc à diminuer d'autant les crédits que nous aurions pu ultérieurement affecter à ceux dont vous avez parlé et qui en ont le plus besoin. Je préférerais qu'on donne quelque chose de plus à ces gens-là avant de passer à l'universalité, indépendamment du degré du besoin.

Mme Cheevers: Je pense que vous découvrirez que la plupart des gens qui n'en ont pas besoin, ceux qui sont dans le fourchette de revenu la plus élevée, finissent par le rembourser sous forme d'impôt. En fait, ils n'en profitent pas tellement. C'est d'ailleurs l'un des reproches formulés par un journaliste de la radio bien connu, qui est littéralement vexé de toucher un chèque de sécurité de la vieillesse, car il prétend que cela lui

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I have looked at some of these figures, and actually it looks as if you would just get back about 50%. The tax bracket is about 50% of what they get in the way of old age security.

Ms Cheevers: There is so much bitterness about the cheating on these supplements. Actually, if you could ever run it down you would be amazed at how many people are cheating on income taxes.

There was a run in *The Toronto Star* not long since, in the "Better Money" column, concerning immigrants. There was a regular spate of letters wanting to know if they claimed pension funds in their native countries, would it would affect their supplements in this country. I have some of those clippings, but I did not bring them with me.

One family had obviously just come in time to put in their 10 years and be eligible for the pensions. She was still not 65 years old, but getting spouses' allowance. He said that they were eligible for income pensions in the old country, in their native land, and wanted to know if they could claim those pensions but not have it affect their supplements here. And that started a whole row of letters. For two or three weeks there were letters in the *Star* along that line. These reciprocal pensions are not being investigated as they should be. Too many people have incomes—one man said that he could claim an income in the old country but he did not get it, that it was being paid directly into his bank account there so it would not affect his old age security here.

• 1155

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could I have one final question, Mr. Chairman?

On the top of page 2, Miss Cheevers, you make the statement:

Pensioners who retired too soon to contribute to the Canada Pension Plan are a dying out segment of Canadians . . . and I recognize that is so, because now anyone who is in the labour force must pay to the Canada Pension Plan.

But there is a group of people who are not eligible to pay into the Canada Pension Plan and these are women who are homemakers. They are now in a separate section; they are out there on their own and they cannot depend—given the kind of marriage break-up we have today, and the desertion of families and so on—on somebody to look after and support them and prepare for their retirement. So I am wondering if you could give us any indication of how you feel about women who work in the home being given the right to be able to pay into the Canada Pension Plan.

Ms Cheevers: In the first place, most homemakers are eligible for allowances on their husband's death and every child they have is eligible for an allowance, which can be a

[Translation]

coûte davantage que cela ne lui rapporte dans la mesure où cet argent le fait passer dans la fourchette d'imposition supérieure.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'ai étudié certains de ces chiffres et, en réalité, on ne récupérerait qu'environ 50 p. 100. Le taux d'imposition pour ces gens-là est d'environ 50 p. 100.

Mme Cheevers: Mais vous savez, ces suppléments font l'objet d'abus dont nous sommes littéralement écoeurés. Si vous faisiez une enquête, vous seriez absolument abasourdis du nombre de gens qui trichent sur leurs impôts.

Il y a eu, il n'y a pas si longtemps que cela, un article dans la rubrique du *Better Money* du *Toronto Star* à propos des immigrants. Il y a toute une série de lettres de lecteurs qui voulaient savoir si ces gens-là pouvaient toucher les suppléments au Canada, s'ils touchaient déjà une pension dans leur pays d'origine. J'ai découpé certains de ces articles, mais je ne les ai pas ici.

Il y a le cas d'une famille qui, de toute évidence, est arrivée au Canada juste à temps pour pouvoir cotiser dix ans et recevoir une pension. La femme n'avait pas encore 65 ans, mais elle bénéficiait d'une indemnité de conjoint. On avait dit que ces gens pouvaient toucher une pension dans leur pays d'origine, mais on se demandait si, ce faisant, ils pouvaient également toucher les suppléments au Canada. Cela a provoqué toute une série de lettres à ce sujet dans le *Toronto Star* pendant deux ou trois semaines. On devrait examiner de plus près ces arrangements réciproques en matière de pension. Un homme mentionnait qu'on ne lui envoyait pas sa pension de son pays d'origine, mais qu'on la versait directement dans son compte de banque là-bas afin que ces revenus ne soient pas pris en compte pour déterminer ses prestations canadiennes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Puis-je poser une dernière question, monsieur le président.

En haut de la page 2, mademoiselle Cheevers, vous dites:

Les pensionnés qui ont pris leur retraite trop tôt pour cotiser au Régime de pension du Canada constituent un groupe en voie de disparition . . . Et je reconnais cela, car tous les membres actuels de la population active doivent cotiser au Régime de pension du Canada.

Mais il existe un groupe de personnes qui n'ont pas le droit de cotiser au Régime de pension du Canada, c'est-à-dire les femmes au foyer. Elles constituent un groupe à part; vu le nombre de faillites matrimoniales aujourd'hui et les abandons de famille, etc., elles ne peuvent pas compter sur leur mari pour leur avenir et leurs vieux jours. Que pensez-vous de la possibilité d'accorder aux ménagères le droit de cotiser au Régime de pension du Canada?

Mme Cheevers: Tout d'abord, la plupart des femmes au foyer ont le droit de recevoir des allocations à la mort de leur mari et chacun de leur enfant est admissible à une allocation,

[Texte]

very big help. For the singles of whom I am speaking, they are not eligible for anything.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, no, but I was thinking of these women who after age 65 years will not have, in the future, access to the Canada Pension Plan unless we do something about it.

Ms Cheevers: There are a great many pensioners today who will never have access to the Canada Pension Plan and no one has been worrying about them. I retired the week the Canada Pension Plan was announced. Personally, I had an Ontario provincial pension and it did not affect me quite as badly as it did some. But as for homemakers, they have so many benefits that our mothers never had. Their children are raised. In fact, now they want benefits for them before they are even born. They are educated, grow up, and have benefits that we never even thought of.

We grew up in the same world, but if there was a boy and a girl, as there was in our family, and there was not money to send them both to school, the girl was left. It happened in my family and the girl went out and earned her own education. I did. What business education I received, I paid for by sending out war bond literature in the first world war. I went to work and the money I saved paid for my education at the High School of Commerce. The boy went to high school and got what education his father could give him.

The homemakers are doing very, very well, in my opinion, over and above what we did. Their children are raised for them from the cradle to maturity. They are educated and have child allowances and still they are not satisfied. They keep right on screaming for more and more. But we never hear anything about this age group. You have just done it again, in one way. The older singles always are set aside in favour of spouses and homemakers.

• 1200

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I do not think you find that if you really check the speeches in the House of Commons by a great many people.

Ms Cheevers: But in actuality, when it comes to reaching out your hand for the hard cash, they are set aside. The speeches made in the House are from all three parties, but when it comes to actually giving any help to the single pensioner, how long has it been since anything has been done for them? There never has been any legislation covering them.

The Vice-Chairman: Thank you, Miss MacDonald.

Madam Beauchamp-Niquet.

Mme Beauchamp-Niquet: Merci, monsieur le président.

Je veux vous féliciter, mademoiselle Cheevers, pour l'exposé que vous nous avez fait. Je pense que vous avez attiré l'attention du Comité sur la situation des personnes célibataires, des personnes seules qui, d'après vous, ne sont pas suffisamment

[Traduction]

ce qui peut aider beaucoup. Les célibataires pour qui je parle ne reçoivent rien de cela.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Non, mais je pensais à ces femmes qui, après l'âge de 65 ans, n'auront pas la possibilité, à l'avenir, de recevoir des prestations du Régime de pension du Canada à moins que nous fassions quelque chose.

Mme Cheevers: Il y a beaucoup de retraités aujourd'hui qui n'auront jamais accès au Régime de pension du Canada et personne ne se soucie de leur sort. J'ai pris ma retraite la semaine où le Régime de pension du Canada a été annoncé. Personnellement, j'avais une pension provinciale de l'Ontario et je n'en ai pas autant souffert que certains. Mais quant aux femmes au foyer, elles ont tellement d'avantages que n'ont jamais eus nos mères. On élève leurs enfants. En fait, maintenant, elles veulent des prestations pour ces enfants avant leur naissance. Les enfants sont instruits, élevés et reçoivent des avantages auxquels nous n'avions même pas pensé.

Nous avons été élevés, nous aussi, mais s'il y avait un garçon et une fille, comme c'était le cas dans notre famille, et qu'il n'y avait pas assez d'argent pour payer les études des deux, c'était la fille qui devait se débrouiller. Cela s'est passé dans ma famille et j'ai dû gagner de l'argent pour payer mes études commerciales en envoyant des réclames pour les obligations d'épargne pendant la Première Guerre mondiale. J'ai travaillé et l'argent que j'ai gagné a servi à payer mes études dans un collège commercial. Le garçon est allé à l'école secondaire et a continué les études que pouvait lui payer son père.

A mon avis, les femmes au foyer reçoivent déjà beaucoup, bien plus que nous. On s'occupe de leurs enfants à partir du berceau jusqu'à l'âge adulte. On paie leur éducation, on donne des allocations familiales et elles ne sont toujours pas satisfaites. Elles continuent à faire des réclamations à cor et à cri. Mais on n'entend jamais parler de notre groupe d'âge. Voici encore un exemple. On écarte toujours les personnes célibataires plus âgées pour tenir compte des intérêts des personnes mariées et des femmes au foyer.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je ne pense pas que vous trouverez une confirmation dans les discours prononcés par beaucoup de députés à la Chambre des communes.

Mme Cheevers: Mais quand il s'agit de trouver de l'argent pour ces personnes, c'est le premier groupe qui est sacrifié. On entend des discours à la Chambre de tous les trois partis, mais quand vient le moment d'accorder de l'aide aux retraités célibataires, à quand remonte la dernière mesure prise pour ce groupe? Il n'y a jamais eu de projet de loi à leur intention.

Le vice-président: Merci, mademoiselle MacDonald.

Madame Beauchamp-Niquet.

Mrs. Beauchamp-Niquet: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to congratulate you, Miss Cheevers, for your brief. I think you have drawn the committee's attention to the situation of single persons, persons living alone who, in your opinion, are not given sufficient consideration in the green paper on pension reform. You are probably right.

[Text]

considérées dans le Livre vert sur la réforme des pensions. Vous avez probablement raison.

J'aimerais me référer à la page 3 de votre exposé, à l'article 2, dernière phrase, alors que vous dites que vous estimez, d'après votre expérience, que les personnes seules ont des besoins équivalant à 70 p.100 du revenu normal d'un couple pour garder le même standard de vie. Personnellement, je crois que vous avez parfaitement raison. J'aimerais savoir si en plus de vous baser sur votre expérience personnelle, l'expérience de votre groupe, pour avancer ce chiffre de 70 p. 100, vous avez quelque document ou quelque étude qui aurait déjà été faite pour confirmer ce que vous avancez.

Ms Cheevers: What we did in arriving at this was that we all sat down and wrote out what our own costs were: what the costs were in my case and for the couple living across the hall from me, and what their income from pensions would be. We figured that 70% would be a modest amount. Do not forget, for those living in rented premises, a single pays the same rent at the same standard of living as a couple does. And everything else is shared on that same basis. Even to take a holiday, a single pays more these days. You will have noticed that any travel literature sets out that the single pays more because they require only a single room, and there is no double occupancy. This goes through practically every phase of our living conditions.

Mme Beauchamp-Niquet: Merci. À la page 4, recommandation numéro 5, deuxième paragraphe, vous recommandez le rétablissement du fonds de sécurité de la vieillesse et vous mentionnez que ce fonds n'a vraiment jamais été mis en place pour être utilisé par les provinces à titre d'emprunt à taux d'intérêt peu élevé. Vous êtes certainement consciente que le fait que les provinces puissent emprunter du gouvernement canadien à des taux d'intérêt spéciaux, fait qu'elles-mêmes imposent moins le contribuable. On sait que l'administration d'un budget, tant au niveau fédéral qu'au niveau des provinces, naturellement, fait que le citoyen doit être imposé pour les dépenses de cette même province.

• 1205

J'aimerais que vous me donniez plus d'information. Pourquoi insistez-vous, dans votre présentation, pour qu'il y ait un rétablissement de ce fonds de sécurité de pension?

Ms Cheevers: In the first place, the universality of the old age security fund should never have been threatened had we still had our own fund as an individual old age security pension for seniors. This was what it set out to be. I can well remember headlines in the newspapers that it would not be charity and so on, and we would have our own fund that no one would ever be able to take away from us. All the newspapers came out with great headlines. In those days it was a great thing.

This letter was not written to me, but I was sent a copy of it at the time. I will not name the party it was written to, but it was written by Mr. W.A. Wright, Regional Director of Old Age Security in Toronto; it says:

[Translation]

I would like to refer to page 3 of your statement, the last sentence of the second recommendation where you say that from your experience, single persons require 70% of the normal revenue of a couple in order to maintain the same standard of living. For my own part, I think you are perfectly right. I would like to know whether in addition to basing this claim on your personal experience and that of your group, in advancing this figure of 70%, you have any document or study to substantiate your opinion.

Mme Cheevers: Afin de déterminer ce chiffre, nous nous sommes tous réunis et nous avons fait une liste de nos coûts: les dépenses dans mon cas et dans le cas du couple qui habite l'appartement en face, et aussi leurs revenus provenant de pensions. Nous avons calculé que 70 p. 100 serait une proportion modeste. N'oubliez pas qu'une personne seule paie le même loyer qu'un couple qui partage le même niveau de vie. Et tout le reste peut être partagé. Une personne seule paie même plus cher pour prendre des vacances. Vous remarquerez dans toutes les brochures touristiques que le tarif est plus élevé pour une personne seule qui ne partage pas une chambre. Ce phénomène se retrouve dans presque tous les aspects de notre vie.

Mrs. Beauchamp-Niquet: Thank you. On page 4 in recommendation number 5 you advocate that the old age security fund be reestablished and you mention that this fund was never set up in order to provide cheap loans for the provinces. I am sure that you realize that the fact that the provinces can borrow from the Canadian government at special interest rates means that their taxation rate can be lower. We know that both the federal and provincial administrations do need taxation revenue from the tax payers in order to pay their expenses.

I would like you to give me more information. Why do you insist in your presentation on the re-establishing of this pension security fund?

Mme Cheevers: Tout d'abord, l'universalité du fonds de la sécurité de la vieillesse n'aurait jamais pu être menacée si nous avions toujours cette caisse des pensions de la sécurité de la vieillesse. Cela correspondait à la conception initiale. Je me souviens très bien des manchettes des journaux où on disait que ces paiements ne seraient jamais de la charité et que nous aurions notre propre caisse que personne ne pourrait jamais nous enlever. Les journaux faisaient tous beaucoup de publicité à cela, à l'époque c'était une grande affaire.

La lettre que je vais vous citer ne m'a pas été adressée, mais j'en ai reçu une copie. Je ne vais pas nommer le destinataire, mais elle a été écrite par M. W.A. Wright, directeur régional de la Sécurité de la vieillesse à Toronto; elle dit:

[Texte]

Further to our telephone conversation, I wish to confirm that the Old Age Security Fund was dissolved on June 26, 1975.

The authority to dissolve the fund was contained in Bill No.62, which was entitled "An Act to amend the Old Age Security Act and to repeal the Old Age Assistance Act." It received first reading on June 3, 1975 and received royal assent on June 26, 1975. It is in Chapter 58 of the Statutes.

In my opinion, this actually was the first step toward eventually dissolving the old age security fund and putting the whole old age security on a means test. We have not run out of the woods yet. Two years from now they will talk again of re-introducing the subject.

We had better keep right at it and let the government know that this was our fund and the only fund that a great many seniors have. They are not necessarily living on old age security only; they have saved what they could all their lives in order to make themselves independent and to live at the same standard of living as they lived at in their productive years. And we hear a great deal about living at our preretirement standard of living. But this was a fund that we paid into ourselves, so much a year.

At the moment we are compiling a list from our income taxes, which will tell us exactly what we paid into it. In 1952 we paid 1%; and then from 1953 to 1961, we paid 3%; and then from 1962 to 1968, 4%. It went up in various years to a maximum of 4% and a \$240 tax write-off. That was the maximum.

The fund was there all right, and I do not know just how to put it mildly, but to take it away was to take away the maintenance of a great many of our old age security recipients. There are many people that are living on nothing else but their old age security, and there are many more depending on their old age security to stretch out the funds that they were able to save to maintain their standard of living, and they are not necessarily the very poor.

• 1210

For instance, I am myself by no means hard up. I am concerned about some of my friends who are. If I lost my old age security, it would make an awful difference in my standard of living, because I depend on that money to pay my taxes and maintain my . . . I live in a condominium, and it is taxes there, not rent.

Mrs. Beauchamp-Niquet: Thank you.

The Vice-Chairman: Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman, and thank you, Ms Cheevers, for coming before this committee. You are the first group I think we have heard who personally feel the impact of the inequalities and inefficiencies of our pension system, so what you have to say I think is very relevant and pertinent.

[Traduction]

Suite à notre conversation téléphonique, je tiens à vous confirmer que la Caisse de la sécurité de la vieillesse a été dissoute le 26 juin 1975.

L'autorisation permettant de supprimer cette caisse se trouve dans le bill 62 intitulé «Loi modifiant la Loi sur la sécurité de la vieillesse et abrogeant la Loi sur l'assistance-vieillesse.» Il a été présenté en première lecture le 3 juin 1975 et a reçu la sanction royale le 26 juin 1975. Cette loi se trouve au chapitre 58 des Statuts.

A mon avis, cela a constitué le premier pas en vue de liquider la caisse de la sécurité de la vieillesse et à assujettir cette pension aux critères du besoin. Nous ne sommes pas encore sortis du bois. Dans deux ans, tout ce sujet sera réintroduit.

Il faudra donc que nous persévérions et que le gouvernement sache que cela a été notre caisse et la seule caisse pour un grand nombre de personnes âgées. Cela ne veut pas dire forcément que leur seul revenu provient de la pension de sécurité de la vieillesse; ils ont fait toutes les économies possibles pendant leur vie afin de rester indépendants et de maintenir le même niveau de vie que pendant leurs années de travail. On entend beaucoup parler du maintien du niveau de vie d'avant la retraite. Mais c'était une caisse à laquelle nous avons cotisé nous-mêmes, tant par année.

Actuellement, nous compilons une liste établie d'après nos déclarations d'impôt, afin d'indiquer exactement le montant de nos cotisations. En 1952, nous avons cotisé 1 p. 100; entre 1953 et 1961, 3 p. 100; puis de 1962 à 1968, 4 p. 100. Au cours des diverses années, nous avons cotisé jusqu'à 4 p. 100 et avons obtenu un abattement d'impôt de \$240. C'était le maximum.

Cette caisse existait bel et bien et le moins que l'on puisse dire, c'est que le fait de la liquider mettait en danger la vie de beaucoup de nos pensionnés de la sécurité de la vieillesse. Il y a beaucoup de personnes qui reçoivent uniquement les prestations de la sécurité de la vieillesse, et encore un nombre plus important qui dépendent de ces prestations afin de rallonger les économies qu'ils ont pu faire pour maintenir leur niveau de vie, et ce ne sont pas forcément les plus nécessiteux.

Par exemple, je ne suis certainement pas dans le besoin. Je suis préoccupée par certaines de mes amies dans cet état. Si je perdais ma pension de sécurité de la vieillesse, cela changerait énormément mon niveau de vie car je compte sur cet argent pour payer mes taxes et . . . J'ai un appartement en copropriété et il faut payer des charges, ce n'est pas un loyer.

Mme Beauchamp-Niquet: Merci.

Le vice-président: Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Je vous remercie, mademoiselle Cheevers, d'avoir comparu devant notre Comité. Je crois que votre association constitue le premier groupe de témoins ayant une expérience personnelle des inégalités et des lacunes de notre régime de pension. Je crois donc que vos observations sont très pertinentes.

[Text]

On page 3 of your brief, you suggest that an amendment be made to the OAS to bring singles up to the poverty line—and with that I think no one disagrees—and then add to that an additional sum to compensate senior singles for having been born too soon to contribute to the Canada Pension. What you have brought into the argument here before this committee is something we have been, and will be, very much concerned about: what is an adequate pension?

Have you any idea of what kind of an additional sum you were talking about, over and above the poverty line, you feel would be adequate?

Ms Cheevers: I would not want to say what an adequate pension is, because for so many different people the sum would be so much different. We all set our standard of living in our productive years and we try to maintain that standard of living at our retirement. But people's standards of living are so different that it would be very hard to set a set sum as being suitable. I personally would not want to try that one on for size.

Mr. Dantzer: Yet it is the problem we have with us.

Ms Cheevers: Yes, it is a problem we have with us.

Mr. Dantzer: I think it is a problem the government has, to say what kind of moral responsibility a government has to ensure that everybody has an adequate—some people say it is just the poverty line; that is all the government responsibility is. I wondered whether you felt it was more than the poverty line.

Ms Cheevers: Of course, old age security for a single person is below the poverty line; for a couple it is slightly above.

Mr. Dantzer: Yes, that is right.

Ms Cheevers: And it has always been that; but it does not seem to concern anyone how singles were living on a pension below the poverty line, for those who had not been able to make any provision for themselves.

Mr. Dantzer: You also mentioned something earlier I think this committee is going to have to think about. You said that a large number of people do not know the benefits available to them.

Ms Cheevers: That is very true.

Mr. Dantzer: It is a fact that many, many people do not apply for the guaranteed income supplement every year—in the hundreds of thousands.

Ms Cheevers: I found one just recently.

Mr. Dantzer: In spite of the fact that the Minister of Health has tried hard to reach these people and uses all sorts of methods and ways. I wonder whether you have any idea how we could get to these people more readily than obviously we have had success in the past.

Ms Cheevers: I think this should be taken more seriously by pension groups, pensioners' organizations. I was a charter

[Translation]

A la page 3 de votre exposé, vous proposez un amendement à la SV afin que le niveau prévu pour les personnes seules soit haussé jusqu'au seuil de la pauvreté—et je crois que tout le monde est d'accord là-dessus—et qu'un montant supplémentaire y soit ajouté afin de compenser les personnes âgées seules d'être nées trop tôt pour cotiser au Régime de pension du Canada. Cette mention que vous faites nous intéresse beaucoup: qu'est-ce que c'est qu'une pension adéquate?

Avez-vous une idée de ce que devrait être ce montant supplémentaire dont vous parlez, en plus du niveau de base équivalant au seuil de pauvreté, afin de constituer une pension adéquate?

Mme Cheevers: Je ne veux pas préciser quelle serait une pension adéquate car le montant serait très différent selon les personnes. Nous établissons tous notre niveau de vie pendant nos années de travail et nous essayons de maintenir ce niveau au moment de la retraite. Mais puisque les gens ont des niveaux de vie tellement différents, il serait très difficile de fixer un montant. Pour ma part, je ne voudrais pas m'y attaquer.

M. Dantzer: Pourtant, c'est une difficulté à laquelle nous faisons face.

Mme Cheevers: Effectivement.

M. Dantzer: Je crois qu'il appartient au gouvernement de déterminer quelle est sa responsabilité morale en ce qui concerne la garantie de certains revenus—certains prétendent que la responsabilité du gouvernement s'arrête au seuil de la pauvreté. Je me demandais si vous estimiez qu'il en fallait plus.

Mme Cheevers: La sécurité de la vieillesse pour une personne seule est légèrement au-dessous du seuil de pauvreté; pour un couple, elle est légèrement au-dessus.

M. Dantzer: Oui.

Mme Cheevers: Et cela a toujours été le cas; mais personne ne semble se préoccuper de ces personnes seules qui devaient vivre au-dessous du seuil de pauvreté parce qu'elles n'avaient pas pu faire des économies.

M. Dantzer: Vous avez aussi mentionné quelque chose auquel notre Comité va devoir réfléchir. Vous avez dit que beaucoup de personnes ne savent pas quelles sont les prestations auxquelles elles ont droit.

Mme Cheevers: Exactement.

M. Dantzer: C'est donc un fait que de nombreuses personnes ne demandent pas le supplément de revenu garanti—des centaines de milliers chaque année.

Mme Cheevers: Je viens d'en trouver une récemment.

M. Dantzer: Malgré les grands efforts du ministre de la Santé pour informer ces personnes par divers moyens. Avez-vous une idée de comment nous pourrions mieux atteindre ces personnes?

Mme Cheevers: Je crois que les associations de pensionnés doivent prendre cette question plus au sérieux. J'ai été un des

[Texte]

member of Canadian Pensioners Concerned when we sat around the dining room table organizing, putting our hands in our own pockets for the money that we needed. I still remember they each year had been holding information meetings, and they were advertised in the neighbourhood and flyers were sent out inviting everyone to come. We found those meetings very profitable. Many times we have had people come in and find out, oh, I am not getting that.

We had a woman come in to a meeting not too long since. She was a stranger to all of us. I went over to speak to her and ask her why she was there, and if we could do anything to help her. She said, well, I have just come from the old age security office. I have several problems. I am about to lose my home. My husband died recently. At the moment the neighbours are paying my taxes so I will not lose my home. But she said she went into the old age security office and they told her there was nothing they could do to help her.

I said, you stay here. This man who is speaking here today is the manager of that office; he is the director of the office. And I said, if you have any questions you want to ask, ask them.

• 1215

Well, he was not long asking questions. And he said, well, if you would go over to the old age security office, they will help you; it is just around the corner here. She said, I just came from there and they had no time for me. So after the meeting he said to her, well, you wait; I want to talk to you after the meeting. After the meeting it took him more than an hour to fill out the forms of the things she was entitled to and was not getting. I did not bother going to see what it was, but he sat there at the front of the room after the place was closed up, still writing down the things she should have been getting and was not and knew nothing about.

The Vice-Chairman: Thank you very much.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

May I add my voice, Ms Cheevers, to the presentation today; it was concise, explicit, and with a little personality involved as well. I rather gather from your presentation, though, that your basic concern was an income of an adequate nature, which would allow persons in your age group, in fact all pensioners, to live in a certain degree of security and comfort.

Ms Cheevers: That is right.

Mr. Reid (St. Catharines): Just to add to the question of Mr. Dantzer a moment ago, how do you describe the level that you would wish to achieve? Since you are not prepared to say it in a dollar amount, and you have heard various descriptions of poverty levels and so on, what would be an adequate degree that we should assure or guarantee our seniors?

[Traduction]

premiers membres de *Canadian Pensioners Concerned* à l'époque où nous tenions des réunions à la table de la salle à manger et où notre financement sortait de nos propres poches. Je me souviens que chaque année des séances d'information étaient prévues, on les annonçait dans le quartier et des brochures étaient envoyées pour inviter tout le monde. Ces réunions nous étaient très profitables. Très souvent, les gens découvraient qu'ils ne recevaient pas telle ou telle prestation.

Une femme est venue à une réunion il n'y a pas très longtemps. Nous ne la connaissions pas. Je suis allée lui parler et demander les raisons de sa visite pour savoir si on pouvait l'aider. Elle a dit qu'elle venait de quitter les bureaux de la sécurité de la vieillesse et qu'elle avait plusieurs difficultés. Elle était sur le point de perdre sa maison. Son mari était mort récemment et c'était les voisins qui payaient ses taxes pour qu'elle ne perde pas sa maison. Aux bureaux de la sécurité de la vieillesse, on lui a dit qu'ils ne pouvaient rien faire pour l'aider.

Je lui ai dit de rester parce que l'homme qui était venu nous parler ce jour-là était le directeur du bureau. Et je lui ai dit que si elle avait des questions à poser, elle ne devait pas hésiter.

Les questions n'ont pas été longues avec lui. Je lui ai dit que les gens du bureau de la sécurité de la vieillesse pourraient l'aider et que ce bureau était juste à côté. Elle lui a répondu qu'elle en venait, mais que ces gens-là n'avaient pas de temps à lui consacrer. Il lui a alors dit qu'il voulait la voir après la réunion. Après la réunion, donc, il lui a fallu plus d'une heure pour remplir tous les formulaires nécessaires pour les choses auxquelles elle avait droit et qu'elle ne recevait pas. Je ne suis pas allée voir de quoi il s'agissait exactement, mais il était encore là, à l'avant de la salle, une fois que tout était fermé, à inscrire les choses qu'elle aurait dû recevoir, mais qu'elle ne recevait pas, et dont elle ne savait rien.

Le vice-président: Merci beaucoup.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

M^{me} Cheevers, j'aimerais moi aussi dire ce que je pense du mémoire que vous nous avez présenté aujourd'hui. Je l'ai trouvé concis, explicite, et j'ai même trouvé qu'il avait de la personnalité. Mais d'après ce que vous avez dit, j'ai l'impression que ce que vous voulez le plus, c'est un niveau adéquat de revenus, qui permette aux personnes de votre âge, et d'ailleurs à tous les retraités, de vivre avec une certaine sécurité et un certain confort.

Mme Cheevers: C'est exact.

M. Reid (St. Catharines): Pour reprendre la question que M. Dantzer vous a posée il y a quelques instants, comment décririez-vous le niveau auquel vous aspirez? Puisque vous vous refusez à citer un montant en dollars et étant donné que vous avez entendu diverses descriptions de niveaux de pauvreté, etc., quel serait selon vous un niveau adéquat que nous devrions assurer ou garantir aux personnes du troisième âge?

[Text]

Ms Cheevers: I have been more and more concerned about the attitude toward those senior pensioners who have had to go into nursing homes. It seems to be taken for granted that once they get to that stage, anything is good enough. When you are in a nursing home your health insurance does not pay for the difference between a public ward and private care. My mother was in a nursing home for awhile, and I paid the difference between the private care and public care to keep her in a semi-private room. There are too many running out of money; for instance, this is a very good way for them to run out of their money, what I brought to you awhile ago about how they were being bilked out of their interest.

There are too many of these public care or public wards in nursing homes now. When I visited one woman not too long since—she is an old woman, and had all her wits about her—she was in a room with eight other patients. There was not one patient in that room who spoke her language; they spoke four or five different languages, all around her. Personally, I would have been nutty in no time at all, just listening to the gabble. They were all nice people. One woman was a very high-class Russian woman, and she was telling me she had five daughters coming to visit her; while they could all speak perfect English, very highly educated, they talked in Russian. Can you imagine the clatter there was in that room? This is going on all over. There should be some easing up on the number of patients who should be allowed into any one room in any nursing home. That would be one way of solving it, but it would take a lot of nursing homes.

Mr. Reid (St. Catharines): You have left us, Ms Cheevers, with still the problem of fixing that line or level of adequacy; but we will just move on to a more direct aspect of it. For instance, I noted in your submission that you did place a good deal of emphasis on the OAS aspect of the assistance programs. If the funding of that adequacy level did not come through the OAS, there would not be any objection by your group to it coming through the GIS, I take it?

Ms Cheevers: No, there would not be. But personally, there could be much better GIS payment; there would be more money if there were less cheating.

Mr. Reid (St. Catharines): I noted a comment throughout the submission of your brief, the inter-family exchanges—perhaps abuses of systems and programs take place all the time. In your preparation of this submission and discussion with people related to GIS or whatever, did you come across many instances where there was a family disposition of their home and other assets to qualify perhaps for GIS?

[Translation]

Mme Cheevers: Je suis de plus en plus préoccupée par l'attitude qu'on a à l'endroit des retraités plus vieux qui ont dû aller vivre dans des maisons de repos. Il semblerait que les gens pensent qu'une fois cette étape franchie, n'importe quoi est satisfaisant pour ces personnes-là. Lorsque vous vivez dans une maison de repos, vos assurances-maladie ne paient pas la différence entre le prix d'une chambre privée et celui d'une chambre partagée à plusieurs. Ma mère a vécu pendant un certain temps dans une maison de repos et c'est moi qui ai payé la différence pour qu'elle puisse avoir une chambre semi-privée. Il y en a trop qui n'ont presque plus d'argent. Je vous parlais justement tout à l'heure de la façon dont on les prive de leurs intérêts, et ce n'est qu'un exemple de la façon dont ils perdent leur argent ou l'argent auquel ils devraient avoir droit.

A l'heure actuelle, les maisons de repos comptent beaucoup trop de ces chambres ou de ces salles publiques. J'ai récemment visité une femme, elle est assez âgée, mais elle est encore en pleine possession de ses moyens, elle était dans une pièce qu'elle devait partager avec huit autres patientes. Et il n'y en avait pas une seule dans sa chambre qui parlait sa langue; elle entendait tout autour d'elle quatre ou cinq langues différentes. Tout ce boucan m'aurait rendue folle en peu de temps. Ces gens étaient tous gentils. L'une des femmes était une russe de la haute, elle me disait qu'elle avait cinq filles qui allaient lui rendre visite; elles pouvaient toutes parler anglais, elles avaient été très éduquées, mais elles parlaient russe entre elles. Vous pouvez vous imaginer la cacophonie qu'il y avait dans cette pièce. Et la même chose se passe un peu partout. On devrait limiter le nombre de patients qui doivent partager une chambre dans les maisons de repos. Ce serait une façon de régler le problème, mais il faudrait bien sûr plus de maisons de repos.

M. Reid (St. Catharines): Madame Cheevers, vous ne nous avez pas encore aidés pour ce qui est du problème de fixer ce qui serait un niveau adéquat; mais je vais passer à un aspect plus direct de la question. J'ai remarqué dans votre mémoire que vous avez beaucoup mis l'accent sur l'aspect sécurité de la vieillesse des programmes d'aide. Si le financement permettant d'assurer ce niveau adéquat ne provenait pas de la Sécurité de la vieillesse, votre groupe ne s'opposerait pas, il me semble, à ce que cela provienne du Programme du supplément de revenu garanti, n'est-ce pas?

Mme Cheevers: Non. Mais je pense pour ma part que les paiements du Supplément de revenu garanti pourraient être meilleurs; il y aurait plus d'argent si on trichait moins.

M. Reid (St. Catharines): Vous parlez à plusieurs reprises dans votre mémoire d'échanges inter-familiaux... Il y a peut-être sans cesse des abus au niveau des systèmes et des programmes. Dans le cadre de la préparation de votre mémoire, et des discussions que vous avez eues avec des gens qui travaillent dans le domaine du supplément du revenu garanti, etc., avez-vous pris connaissance de beaucoup de cas où des familles ont dû se débarrasser de leur maison et d'autres possessions pour pouvoir être admissibles aux versements prévus en vertu du programme du supplément de revenu garanti?

[Texte]

• 1220

Ms Cheevers: I have known several cases among my own personal friends where they have transferred property and homes over to their children and then wished they had not.

Mr. Reid (St. Catharines): So have I.

Ms Cheevers: It was very difficult to get access to their money or property. In fact, one woman whom I knew put her money into the building of a home for her son and she was to have had a little apartment in it. They were only in it about two years when they told her that they would need the room—the children were growing up and they needed the room. They had her money and she had nothing.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, Ms Cheevers, just one last question. I recognize the thrust of your item 10 on page 5, which deals with a certain background of figures, and which leads to the comment that a single person, to maintain an equivalent standard of living of a couple, needs 70%. I also heard your explanation as to how you arrived at that 70% figure.

I wonder if you could give some explanation, though—and it is not really pertinent to that, I do not think, but how did you arrive at that \$4,400, from an income tax point of view, for couples, and then a single may claim only \$2,200?

Ms Cheevers: Well, it is right on the income tax this year—in the tax credits.

Mr. Reid (St. Catharines): I rather gathered that the basic personal exemption for the 1982 income tax return was something like \$3,500.

Ms Cheevers: This was an extra age exemption over and above the standard.

Mr. Reid (St. Catharines): You are just taking the \$2,200 per person?

Ms Cheevers: Yes. This is an age exemption, if you were born before a certain year.

Mr. Reid (St. Catharines): I do not know whether that is a fair position to take, because the tax return simply says that everybody who files a tax return and pays income tax gets a personal exemption, and then that same person gets an additional \$2,200 if he happens to be born in 1917 or earlier.

Ms Cheevers: Well, I think the government is recognizing the fact that a pension would not be as high as the pre-retirement income. There are a lot of things that a government takes up a great deal of time to try to figure out and they never really do get them figured out. That was one that caused a great deal of comment in the income tax return this year—this age exemption for a couple being twice what it was for a single. And yet, it costs a single . . .

[Traduction]

Mme Cheevers: J'ai beaucoup d'amis personnels qui ont transféré leurs maisons et leurs propriétés à leurs enfants et qui l'ont regretté par la suite.

M. Reid (St. Catharines): Moi aussi.

Mme Cheevers : Il leur a été par la suite très difficile d'avoir accès à leur argent et à leur propriété. Je connais même une femme qui a investi son argent dans la construction d'une maison pour son fils, et elle devait y avoir un petit appartement. Ils n'y vivaient que depuis deux ans lorsqu'ils lui ont dit qu'ils avaient besoin de la place qu'elle occupait pour leurs enfants. Ils avaient son argent, et elle n'avait rien.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, j'aimerais poser une dernière question. Je comprends la raison d'être du point 10 qui figure à la page 5 de votre mémoire, qui donne un certain nombre de chiffres et qui vous amène à dire qu'une personne vivant seule a besoin de 70 p. 100 pour pouvoir maintenir l'équivalent du niveau de vie d'un couple. J'ai également compris votre explication de la façon dont vous êtes arrivés à ce chiffre de 70 p. 100.

Mais j'aimerais que vous m'expliquiez . . . La question ne se rapporte pas vraiment à cela, du moins je ne le pense pas, mais j'aimerais savoir comment vous en êtes arrivés à ce chiffre de 4,400 dollars, pour ce qui est de l'impôt sur le revenu, pour les couples, puisqu'une personne seule ne peut déduire que 2,200 dollars.

Mme Cheevers: C'est stipulé en toutes lettres sur les formulaires d'impôt de cette année . . . Dans les crédits fiscaux.

M. Reid (St. Catharines): Si j'ai bien compris, l'exemption personnelle de base pour l'impôt sur le revenu pour l'année 1982 est de l'ordre d'environ 3,500 dollars.

Mme Cheevers: Il s'agit d'une exemption supplémentaire pour les personnes âgées.

M. Reid (St. Catharines): Vous ne prenez que les 2,200 dollars par personne?

Mme Cheevers: Oui. Il s'agit de l'exemption à laquelle vous avez droit si vous êtes né avant une année donnée.

M. Reid (St. Catharines): Je ne sais s'il est juste de dire cela, parce que le rapport d'impôt dit simplement que toute personne qui fait une déclaration d'impôt et qui paye des taxes bénéficie d'une exemption personnelle et que cette même personne bénéficie d'une exemption supplémentaire de 2,200 dollars si elle est née en 1917 ou avant.

Mme Cheevers: Je pense que le gouvernement reconnaît justement là le fait qu'une pension ne serait pas aussi élevée que les revenus de la personne avant son départ en retraite. Le gouvernement prend beaucoup de temps pour comprendre certaines choses, et il y en a certaines qu'il ne parvient jamais à comprendre. Et cette question en est justement une qui a suscité beaucoup de commentaires cette année . . . Je parle ici du fait que l'exemption pour personnes âgées est le double, pour les couples, de ce qu'elle est pour les personnes qui vivent seules. Pourtant, cela coûte pour une personne seule . . .

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): A lot to live.

Ms Cheevers: Yes, almost as much to live as a couple—for basics. And there is another thing, when they figure these figures they include a great many luxuries that singles never even think of using, including myself. It is the basic standards that the singles are interested in. These are the things they just cannot get along without.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman; and we thank you, Ms Cheevers.

The Vice-Chairman: Are there any other questions?

Mr. Young: I do not think so, except to thank Ms Cheevers for coming here. She was an excellent witness, I thought.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Mr. Chairman, I would like to ask just one question.

In your brief on page 3, clause 3(b) states:

That the above amendment include a death benefit similar to that in the Canada Pension Plan.

I wonder if you could elaborate a bit on that. Would that be primarily for the costs that you would see connected with burial?

• 1225

Ms Cheevers: Yes. The Canada Pension Plan has such a benefit, but when this older age group go there is nothing to bury them with. If there is a family, it is a hardship for the family sometimes to have to lay the money out for burial. On the other hand, if there is no family they go to paupers' graves. I think this age group, who gave so much to Canada, should not have to be buried that way.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): As well, I think you would probably agree that there are a great many older people who take a certain amount of money and set it aside to take care of their burial expenses and will not touch it even though they may be in desperate need . . .

Ms Cheevers: Yes, that is right.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —even for food in their present circumstances. So that is really what you are trying to meet.

Ms Cheevers: Yes, that was meant to meet that they be put on the same standard as those receiving Canada Pension as far as burial was concerned.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

The Vice-Chairman: Thank you very much.

Thank you very much, Ms Cheevers. You have been a meaningful and great help to this committee.

[Translation]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Beaucoup pour vivre.

Mme Cheevers: Oui, presque autant que pour les couples, pour ce qui est des produits essentiels. Et il y a un autre facteur dont il faut tenir compte: dans leurs calculs, ils tiennent compte de beaucoup de produits de luxe que les personnes seules, moi y compris, ne songeraient jamais à acheter. Les célibataires s'intéressent surtout aux produits essentiels, aux choses dont ils ne peuvent pas se passer.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président. Et nous vous remercions, madame Cheevers.

Le vice-président: Y a-t-il d'autres questions?

M. Young: Je ne pense pas. Sauf pour remercier Mme Cheevers d'être venue ici. J'ai trouvé qu'elle a été un excellent témoin.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Monsieur le président, j'aimerais poser une seule question.

A la page 3 de votre mémoire, l'article 3(b) dit, et je cite:

Que l'amendement susmentionné comprenne une prestation de décès semblable à celle qui est prévue dans le cadre du Régime de pension du Canada.

J'aimerais savoir si vous pourriez nous fournir quelques explications à ce sujet. Cette prestation servirait-elle surtout à payer les frais d'enterrement?

Mme Cheevers: Oui. Le Régime de pension du Canada prévoit une prestation pour ces frais, mais lorsque les personnes qui font partie de cet autre groupe plus âgé meurent, il n'y a rien qui couvre cela. Si ces personnes ont une famille, il est parfois difficile pour celle-ci de trouver l'argent nécessaire pour l'enterrement. Et les personnes qui n'ont pas de famille sont enterrées dans des fosses communes. Il me semble que ces personnes, qui ont tant donné au Canada, ne devraient pas être enterrées de la sorte.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous conviendrez probablement, par ailleurs, qu'il y a sans doute beaucoup de personnes âgées qui mettent de côté un certain montant d'argent pour leurs frais d'enterrement, et elles se refusent à y toucher même lorsqu'elles en ont vraiment besoin . . .

Mme Cheevers: Oui, c'est vrai.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): . . . pour acheter de la nourriture, par exemple. C'est à cela que vous aimeriez vraiment pallier.

Mme Cheevers: Oui, nous aimerions que pour ce qui est de leur enterrement, ces personnes bénéficient des mêmes avantages que celles qui touchent une pension du Canada.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

Le vice-président: Merci beaucoup.

Merci beaucoup, mademoiselle Cheevers. Vos interventions ont été très intéressantes et vous avez beaucoup aidé le Comité.

[Texte]

Ms Cheevers: Thank you, Mr. Chairman, ladies and gentlemen. I was very happy that you took the trouble to call a meeting that I could attend with this submission.

The Vice-Chairman: The meeting is adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING

• 1536

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): We now seem to have a quorum, so I guess we can declare this session open. We have before us today The National Pensioners and Senior Citizens Federation, who are going to present a brief. First of all, Mr. MacDonald, I wonder if you would introduce the other members of your team?

Mr. Charles MacDonald (President, National Pensioners and Senior Citizens Federation): Thank you, Mr. Chairman.

On my right is Mrs Lillian Browne from Surrey, B.C., by the way, who is treasurer of our national executive and has been for some years, and we have John Van Waggoner who is vice-president of the national federation, and myself, of course, as president of The National Pensioners and Senior Citizens Federation.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. Would you just carry on then and go through your brief?

Mr. C. MacDonald: May I, at the outset, say that we certainly appreciate this opportunity to bring to you, in our words, what we think are the feelings of the seniors in this country as drafted in convention back in September of last year. I might say it is perhaps timely that we are able to meet with you today, but then again it leaves us in the position of trying to confine ourselves to the position that was officially adopted by our seniors while they were in convention.

For your information, too, I might say that The National Pensioners and Senior Citizens Federation is not a new organization. It has been really in effect since 1945, when representatives of senior groups from British Columbia, Alberta and Saskatchewan met in the City of Saskatoon and at that time decided they should form a joint organization to try to bring together all the senior citizens from across this country. Today we have more than 350 affiliated groups with our national federation, including, of course, groups from each province. We have all of the provincial organizations with the exception of the big one in Quebec, which we hope to clarify and get back into the fold within the next few days. However, we feel that we represent, through our affiliates, some 500,000 of Canada's seniors.

We are very appreciative of the fact that we can speak to you now and speak from our brief. I do not think it is necessary for me to read the brief into the record. I understand all of you have it in your hands.

I would like then to refer to what is in the brief, with reference, of course, to the pension income security programs in this country. First of all, I would like to say that we call upon the government to establish a pension program in this

[Traduction]

Mme Cheevers: Merci, monsieur le président, mesdames et messieurs. J'ai été ravie que vous vous donniez la peine de convoquer une réunion pour que je puisse vous soumettre mon mémoire.

Le vice-président: La séance est levée.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le vice-président (M. Dantzer): Je vois que nous avons un quorum et nous allons donc commencer. La Fédération nationale des retraités et citoyens âgés va nous présenter un exposé. Monsieur MacDonald, pourrais-je vous demander de bien vouloir nous présenter les personnes qui vous accompagnent.

M. Charles MacDonald (président, Fédération nationale des retraités et citoyens âgés): Merci, monsieur le président.

A ma droite, il y a M^{me} Lillian Browne de Surrey en Colombie-Britannique qui depuis quelques années occupe le poste de trésorier de l'exécutif national; ensuite il y a John Van Waggoner, vice-président de la Fédération, et moi-même, président de la Fédération nationale des retraités et citoyens âgés.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. Voulez-vous nous lire votre exposé.

M. C. MacDonald: Je tiens à vous remercier tout d'abord de la possibilité qui nous est offerte aujourd'hui de vous exprimer la position des citoyens canadiens du troisième âge telle qu'exprimée lors de notre congrès du mois de septembre dernier. Je suis convaincu que cela nous permettra de procéder à un échange de vues utile de part et d'autre.

Je vous ferai remarquer par ailleurs que la Fédération nationale des retraités et citoyens âgés fut fondée en 1945 lorsque des représentants de groupes du troisième âge de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de la Saskatchewan se réunirent à Saskatoon et décidèrent de fonder une organisation réunissant toutes les personnes du troisième âge du pays. À l'heure actuelle, plus de 350 groupes ont adhéré à la Fédération nationale, représentant ainsi chacune des provinces. Nous représentons donc toutes les organisations nationales à l'exception de celles du Québec que nous espérons récupérer dans les prochains jours. Nous représentons quelque 500,000 Canadiens du troisième âge.

Nous apprécions beaucoup la possibilité de prendre la parole devant vous. Je ne pense pas toutefois qu'il soit nécessaire que je vous donne lecture de notre exposé dont vous avez tous reçu un exemplaire.

Je voudrais dire quelques mots concernant les programmes de la sécurité des revenus. À ce propos, il est essentiel que le gouvernement crée un régime de pension susceptible d'assurer des pensions justes et équitables à tous les hommes et femmes

[Text]

country that will provide an adequate and equitable basic pension for all Canadian men and women, with no deviation on the basis of sex, marital status, previous employment or position. We are, of course, and have been for several years, calling for a basic pension to be applicable to all. We realize that we are speaking largely on behalf of seniors, but we feel that in principle we are really asking that a guaranteed income be established for all Canadians, regardless of age.

We also petition the federal government to increase the supplementary income, now, for needy seniors. We are referring now, of course, according to the government's own records, to the fact that there are close to half a million seniors in this country who are living on no other income than the Old Age Security Pension and the GIS, which, when applied at the single senior level, again by the government's own standards, means that a senior is required to live on an income that is \$85 to \$95 per month less than what the government says is the minimum income needed for a senior in this country

• 1540

We are not trying to say or claim that all of these 500,000 seniors are living in poverty at this point. Some of them are probably living with relatives. Some of them are in nursing homes, where another dollar would not do them any good. But we say that the record is there, that there is a large number of seniors in this country who are being required to live on an income that is below the government's own poverty line, and we say that should be taken care of, now.

I think it is significant that in our last discussion last September, seniors acknowledged that perhaps this should be looked at and corrected by a re-allocation of resources. What we mean by that is that perhaps we should look at taking something away from those who do not need it and applying it to those who really need it according to the records. We do not want to hear that the money is not available. We think it is, of course. We can point out that if the income tax system were applied, in our mind, more equitably and properly, there would be enough money left to take care of that half million who are presently required to live below the income level they need.

We are also asking that the OAS/GIS pension of a deceased would be paid to the bereaved spouse for at least six months after his or her death. The principle is not a new principle, because this principle applies under the Canada Pension Plan now, where the Canada Pension Plan provides for a six-month payment of Canada Pension Plan benefits in the event of the demise of the retiree.

We also call upon the government to implement that widows of disability pensioners, upon reaching age 55, be eligible for Old Age Security and the GIS. We feel, of course, that in these circumstances, a person who is widowed as a result of her disabled husband dying, then upon reaching 55 they should be eligible for the same benefits as those presently receiving it at age 65.

We also call upon the government to institute legislation requiring that private pension plans, and specifically we are talking about disability plans, provide pension payments to all widows, regardless of age. We recognize, of course, that there

[Translation]

de notre pays sans distinction de sexe, d'état civil, d'emploi ou de situation. Nous préconisons depuis plusieurs années l'instauration d'une pension de base pour tous. Tout en étant les porte-parole des personnes du troisième âge, ce que nous préconisons revient en fait à assurer un revenu garanti à l'ensemble des citoyens, quel que soit leur âge.

Nous demandons également au gouvernement fédéral de majorer le supplément de revenu pour les personnes du troisième âge qui sont dans le besoin. En effet, d'après les statistiques officielles, près de un demi-million de personnes âgées ont pour unique source de revenu les prestations de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, ce qui, toujours selon les statistiques officielles, est inférieur de \$85 à \$95 par mois au revenu minimum dont toutes les personnes âgées devraient pouvoir disposer.

Nous ne prétendons nullement que ces 500,000 personnes du troisième âge vivent toutes, sans exception, en deça du seuil de la pauvreté. Certaines d'entre elles vivent sans doute en effet avec des parents et d'autres dans des foyers pour personnes âgées où un supplément de revenu ne leur servirait à rien. Il n'en reste pas moins que bon nombre de personnes du troisième âge vivent en deça du seuil officiel de la pauvreté; il est donc temps que cela change.

Lors de notre congrès de septembre dernier, nous sommes arrivés à la conclusion que cette situation pourrait être redressée par une redistribution des revenus, notamment en prélevant un certain montant à ceux qui en ont trop pour le donner à ceux qui n'en ont pas assez. Et n'allez surtout pas nous dire qu'il n'y a pas suffisamment d'argent. Si l'impôt sur le revenu était prélevé plus équitablement, il y aurait plus qu'assez pour venir en aide au demi-million de personnes vivant actuellement dans la pauvreté.

Il faudrait par ailleurs que les prestations de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti soient versées au conjoint survivant pendant six mois au moins après le décès de l'un d'eux. C'est ce qui se fait d'ores et déjà dans le cadre du Régime de pension du Canada qui prévoit un versement des prestations pendant six mois au conjoint survivant après le décès du titulaire.

Il faudrait en outre que les veuves de personnes ayant touché une pension d'invalidité puissent elles-mêmes toucher les prestations de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti à partir de leur 55^e anniversaire. De cette façon, ces veuves toucheraient à l'âge de 55 ans les prestations qu'elles toucheraient normalement à partir de l'âge de 65 ans.

Une loi devrait être adoptée obligeant les régimes de pension privés, et tout particulièrement les régimes d'assurance-invalidité, à verser des pensions à toutes les veuves quel que soit leur âge. Même si, à l'heure actuelle, les régimes de

[Texte]

is a different legislation jurisdiction for the private pension systems, but we feel the government should be involved in trying to clear up some of the discrepancies and shortcomings of many of these private plans.

We are asking, too, that an appeals procedure be established, similar to what is available to UIC claimants, whereby an applicant for GIS may appeal a decision by the pension authorities on the level of GIS benefit established. We think this would be a simple matter, to provide for an avenue of understanding, clarification and an explanation, perhaps, as to why a GIS in one case may be \$20 less than their neighbour who they feel are in the same circumstances.

We call on the government to recognize that the spouse who is forced to live alone, due to the hospitalization of the other partner, should be considered a single person for the purpose of calculating the Guaranteed Income Supplement. We all realize that a single person, at the present time, receives a level of guaranteed income in line with the income other than the old age pension each month. In the case of a couple, a couple would not get double the amount that one would be getting. We say, in the event one of them is hospitalized, then the one who is left to live alone should receive the increased income that is presently available to the single senior living alone. We recognize, in effect, that this can be implemented under the present program. However, there seems to be little knowledge of how it is done and it being implemented generally.

We urge the federal government to look very seriously at the question of Canadians not in the labour force. We urge the government to set up a non-contributory fund to provide for Canadians who are not in the labour force, so that they will receive a pension equal to the pensions received by Canadians who are in the labour force. We were looking at the minimums established there, and we feel that there should be a minimum established, but not as part of the Canada Pension Plan; that a separate fund be established to provide this benefit. I fully understand and read the mandate that you have, that that is one of the major objectives of matters that are considered by this task force.

• 1545

We call upon the federal government to somehow implement the recommendations they had some years ago, and that is that the years spent outside the labour force devoted to raising a family should not be included in the averaging of Canada Pension Plan benefits. We realize, of course, that this is subject to approval by the provinces, but we call upon the federal government to try and get this adopted by all provinces in this country.

We call on the government to implement that Canada Pension Plan benefits be increased every three months in the same manner that is presently done with the Old Age Security pension and the GIS.

We suggest that the age of qualifying for senior citizen benefits be lowered to the age of 60 on a gradual basis over the years. I think with present day standards of unemployment, the statements of continuing high-rates of unemployment, that

[Traduction]

pension privés relèvent de lois distinctes, nous estimons que le gouvernement devrait prendre des mesures visant à uniformiser les régimes privés de pension de façon à supprimer certaines lacunes.

Une procédure d'appel devrait être mise sur pied analogue à ce qui existe actuellement pour les bénéficiaires de l'assurance-chômage, de façon à ce que les personnes ayant droit au supplément de revenu garanti puissent interjeter appel des montants qui leur sont accordés. Cela permettrait notamment d'expliquer aux bénéficiaires les raisons des écarts entre les prestations accordées.

Les personnes qui sont obligées de vivre seules à cause de l'hospitalisation de leur conjoint devraient être considérées comme des célibataires aux fins du calcul de la sécurité de revenu garanti. En effet, un couple de retraités ne touche pas le double de prestations accordées à un célibataire vivant dans la même situation. Or, lorsqu'un des conjoints est hospitalisé, le conjoint obligé de vivre seul devrait toucher des prestations égales à celles des personnes âgées célibataires vivant seules. Cette mesure pourrait être prise dans le cadre du programme actuel.

L'État devrait par ailleurs étudier très sérieusement la situation des citoyens qui ne font pas partie de la main-d'oeuvre active. Un fonds qui ne serait pas alimenté par des cotisations devrait être créé afin que tous les Canadiens, qu'ils aient fait partie de la main-d'oeuvre active ou non, touchent la même pension que ceux qui en font partie. Nous pensons qu'il doit y avoir un minimum, mais pas dans le cadre du Régime de pension du Canada. Ces prestations doivent également être versées à partir d'une caisse distincte. Nous comprenons très bien que ce doit être une des principales questions que doit examiner le groupe de travail dans le cadre de son mandat.

Nous demandons au gouvernement fédéral de donner suite aux recommandations qu'il a reçues il y a quelques années voulant que les années passées à élever une famille en dehors de la main-d'oeuvre active ne soient pas incluses aux fins de l'étalement des prestations du Régime de pension du Canada. Nous savons que les provinces doivent y consentir, mais nous invitons le gouvernement fédéral à prendre l'initiative à cet égard.

Nous incitons le gouvernement à procéder de la même façon que pour la pension de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti actuellement pour ce qui est de l'augmentation trimestrielle des prestations prévues au titre du Régime de pension du Canada.

Nous proposons que l'âge d'admissibilité aux prestations de sécurité de la vieillesse soit ramené graduellement à 60 ans. Nous pensons qu'avec le taux de chômage qui augmente

[Text]

perhaps one of the results would be that Old Age Security benefits should be made available at a lower age than is presently done.

We also urge that there be provision made in, of course, both public and private pension plans to guarantee an adequate income for all handicapped persons, regardless of age.

These really are the basic proposals that were adopted at our convention in 1982 relative to Canada's pension income security provisions.

I would ask if there are any questions, and of course, I might ask my cohorts if they have any comments to make in addition in reference to the pensions.

Mr. J. Van Waggoner (Vice-President, The National Pensioners and Senior Citizens Federation): Not for the moment.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Young.

Mr. Young: First of all, Mr. MacDonald, congratulations on another excellent brief.

Mr. C. MacDonald: Thank you.

Mr. Young: I have a number of questions I would like to ask you.

On page 2 of the presentation, on the fifth line, you talk about setting up a non-contributory fund to provide for Canadians not in the labour force. One of the major points of debate in pension reform, of course, is the need for women to have a pension in their own right. One of the proposals that has been put forward is that a such a pension should be received through the Canada Pension Plan. You are suggesting—and I am not sure whether you are suggesting this or not, so I am not trying to put words in your mouth—but you seem to be suggesting that such a pension could be payable out of a non-contributory fund. Is this what you are suggesting for homemakers who have never participated in the labour force?

Mr. C. MacDonald: I might say this approach resulted from a debate and discussion on the floor at our last convention. Of course, the other suggestion that has been made many times is that there be a voluntary system established whereby we can make voluntary contributions on behalf of the non-worker into the Canada Pension Plan. This was rejected very strongly by the delegates. They felt that this would only be providing those with enough to provide for more, if it was going to be voluntary contributions to the Canada Pension Plan to buy benefits. Again, we feel the main objective is to make sure there is that minimum that applies to all. We feel this can only be done by keeping benefits available for non-contributors or non-workers, to be done other than through the Canada Pension Plan. It would only call for an extension, really, of the OAS and GIS, to our mind.

Mr. Young: On the next point, where you talk about drop-out provisions under the Canada Pension Plan. You really refer to those individuals who have been devoted to raising a

[Translation]

continuellement à notre époque, nous devons songer à offrir les pensions de sécurité de la vieillesse à un âge moins avancé.

Enfin, nous disons que les régimes de pension publics comme privés doivent contenir des dispositions qui garantissent un niveau de revenu suffisant à tous les handicapés, quel que soit leur âge.

Ce sont les principales propositions que nous avons adoptées à notre congrès de 1982 relativement à la sécurité du revenu garanti et aux pensions au Canada.

Je suis maintenant prêt à répondre aux questions. Je ne sais pas si mes collègues ont des observations supplémentaires auparavant.

M. J. Van Waggoner (vice-président, Fédération nationale des retraités et citoyens âgés): Je n'ai rien à ajouter pour le moment.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Young.

M. Young: Je tiens d'abord à vous féliciter pour votre excellent mémoire, monsieur MacDonald.

M. C. MacDonald: Merci.

M. Young: J'ai ensuite un certain nombre de questions à vous poser.

A la page 2 du texte anglais de votre mémoire, cinquième ligne, vous parlez de la création d'un régime non contributif réservé aux Canadiens qui ne font pas partie de la population active. Justement, un des principaux éléments du débat sur la réforme des pensions est le besoin pour les femmes d'avoir un régime de pension qui leur soit propre. Par ailleurs, il a été proposé que leurs prestations leur soient versées dans le cadre du Régime de pension du Canada. En ce qui vous concerne, je ne veux pas vous faire dire ce que vous n'avez pas dit, vous pouvez me reprendre si je me trompe, vous semblez préconiser un régime non contributif. C'est bien la solution que vous envisagez pour les femmes au foyer qui n'ont jamais appartenu à la main-d'oeuvre active?

M. C. McDonald: C'est la solution qui a résulté du débat que nous avons eu lors de notre dernier congrès. Evidemment, nous avons souvent entendu parler de la possibilité que des cotisations soient versées volontairement au Régime de pension du Canada pour les non-travailleurs. Nos délégués s'y sont fermement opposés. Selon eux, ce n'était qu'une façon de donner encore davantage à ceux qui en avaient déjà suffisamment. C'est ce qui risquait de se produire si on leur permettait d'acheter des prestations du Régime de pension du Canada. En ce qui nous concerne, nous voulons qu'il y ait un minimum qui s'applique à tout le monde. Pour nous, la façon d'y arriver est de prévoir des prestations pour les non-cotisants et les non-travailleurs et de faire appel à autre chose que le Régime de pension du Canada. Il pourrait s'agir d'une forme étendue des pensions de sécurité de la vieillesse ou du supplément du revenu garanti.

M. Young: Un peu plus loin, vous parlez des dispositions d'abandon prévues dans le Régime de pension du Canada. Je pense que vous faites allusion aux personnes qui élèvent une

[Texte]

family. Would you also include persons who stay at home to look after a disabled relative?

Mr. C. MacDonald: The discussion would indicate that there must be thoughts of that, although we feel we have tried to provide for a minimum benefit income, so the question is, should it all be done in this one, or should it be done in other ways. We recognize that generally when you think of years spent outside the labour force in order to raise a family, they can no longer be assumed to be women only because we have the one family head in many areas where it is not the woman.

• 1550

Mr. Young: The reason I ask is that much of the discussion is centred around this particular drop-out provision, and at least in recent thinking it has brought people to the point where they feel it would be beneficial not only for individuals who stay at home to look after or raise a family but also to those who look after a disabled relative or perhaps even an elderly relative who needs some kind of home support care.

Mr. C. MacDonald: We would support that approach, I am sure.

Mr. Young: I was particularly interested in the last point you make because we made the same recommendation in the "Obstacles" report, which was the report of the Disabled and Handicapped committee, where we felt that individuals who are born with a disability or a handicap should be entitled to receive a pension benefit or a guaranteed income other than that which is normally referred to as welfare which has so many disincentives built into it that very often the disabled individuals just find themselves in a position where if they accept some kind of job they get cut off from any kind of benefits they have. Then to try to get back on the benefits they need a Philadelphia lawyer to act on their behalf.

By the way, I understand this has been referred to a federal-provincial ministers meeting or gathering of some type. I do not know what has happened, but . . .

Mr. C. MacDonald: I understand this is one of the talking points that goes on there. I might say that that the seniors in convention strongly support the establishment of a guaranteed income for all, and of course that would include the disabled, the injured and the widowed.

Mr. Young: The last point at this time is another area that we felt was necessary, especially for disabled individuals. I know the argument has been presented previously not only on your behalf but also by other seniors groups across the country where they felt that in order that senior citizens are going to be viewed in perhaps a more just and humane manner by government, that could be accomplished much more easily by having a minister who is specifically designated with the responsibility of ensuring that seniors get a just return from society on retirement. We also made that recommendation on the disabled and the handicapped. There are also precedents around, where you have a minister responsible for the status of women and that kind of thing.

[Traduction]

famille. Je suppose que vous incluez les personnes qui doivent rester à la maison pour prendre soin de parents handicapés?

M. C. MacDonald: C'est ce qui semble ressortir du débat que nous avons eu. Nous avons parlé de prestation minimale, que ce soit dans ce cadre ou dans un autre. Par ailleurs, nous savons qu'il n'y a pas que les femmes qui passent des années de leur vie en dehors de la main-d'oeuvre active pour élever une famille.

M. Young: Je vous pose la question parce que toute cette discussion semble tourner autour de ces dispositions d'abandon. Récemment, on a commencé à parler de prestations non seulement pour les personnes qui restent à la maison pour élever une famille, mais également pour les personnes qui doivent s'occuper de parents handicapés ou même de parents âgés. Ces parents handicapés ou âgés ont en effet besoin de quelqu'un pour s'occuper d'eux.

M. C. MacDonald: Nous serions certainement d'accord avec cette idée.

M. Young: J'ai été particulièrement frappé par votre dernier point. Il rejoint une recommandation que nous avons faite dans notre rapport intitulé *Obstacles*, le rapport du Comité concernant les invalides et les handicapés. Nous avons émis l'avis que les personnes qui souffrent d'une invalidité ou d'un handicap devraient avoir droit à une pension ou à un revenu garanti quelconque complètement distinct de ce qui est considéré actuellement comme le bien-être social, avec tous ses effets négatifs qui font que les handicapés très souvent sont forcés d'accepter une réduction de leurs prestations s'ils se trouvent du travail quel qu'il soit. Après, s'ils veulent faire rétablir leurs prestations, ils ont besoin d'avoir un bon avocat.

Soit dit en passant, je pense que la question a été soumise à une réunion fédérale-provinciale au niveau des ministres ou à un autre niveau. Je ne sais pas ce qu'il en est advenu . . .

M. C. MacDonald: La question est toujours débattue. Les personnes âgées réunies en congrès se sont prononcées sans équivoque en faveur du revenu garanti pour tous, y compris les handicapés, les invalides, les veufs et les veuves.

M. Young: Un autre point important. Il en a été question également avec les handicapés. D'autres groupes de personnes âgées au pays ont déjà fait valoir que, pour que les personnes âgées soient traitées de façon plus équitable et plus humaine par le gouvernement, il devrait y avoir un ministre chargé spécialement de les représenter et de défendre leurs droits. C'est une recommandation que nous avons faite nous-mêmes pour les personnes handicapées. Il y a également des précédents. Par exemple, il y a un ministre à la condition féminine.

[Text]

But from what we can see, unless you have a minister who is actually responsible for doing that kind of thing within Cabinet, then nothing much is going to be accomplished.

Mr. C. MacDonald: I certainly cannot disagree with your approach. I might say that in the past several years we have had that as one of our major demands, that there be established a specific Cabinet post in charge of senior citizens' affairs. I think there have been many compromises and alternative suggestions come forward, and at this time I might say that we now have an office on aging within the ambit of the Health and Welfare department, and frankly we thought this has been an improvement and I think we are in the process of really reviewing it. But basically we still say that we feel that if the veterans should have one, if someone else has one, then the senior citizens, who comprise such a high percentage of our people anyway, certainly should have a minister with sole control or sole jurisdiction over the senior citizens' matters.

Mr. Young: Thank you very much.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Miss MacDonald.

• 1555

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Mr. Chairman, I am sorry I was a few minutes late. However, Mr. MacDonald, in the first recommendation you make, that a pension program be established in Canada that will provide an adequate and equitable basic pension, it is the word "adequate" that I would like to have some comment on, if I may. "Equitable" I can see because there are many inequities in the system now, but it is difficult to say what you mean by "adequate" unless you talk in terms of replacement income.

Mr. C. MacDonald: Our term in the reference of "adequate" is really one that can be a variable, because we will argue today, and I think we must agree, that no one should be required to live below the poverty line.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Agreed.

Mr. C. MacDonald: So that is the first objective. Now, I am sure that if we established a minimum income for everybody as being the poverty line, we would start demanding 10% more, and that is what we mean by adequate; that it is sufficient under the circumstances. Certainly where there is the negative approach, no one can justify providing less than the poverty line. So in our minds, adequate would be the proper term to say that it is certainly more than the poverty line itself.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I then turn to the top of page 2, and there are two recommendations there with regard to widows of disability pensioners. Does this include all widows of disability pensioners, whether or not they are in need? For instance, suppose a woman is working and has an income and her own resources, would you also include her receiving that pension at age 55?

[Translation]

Il nous semble, en ce qui nous concerne, que vous auriez tout à gagner à avoir un ministre qui soit chargé de défendre vos intérêts au Conseil des ministres.

M. C. MacDonald: Je ne peux certainement pas vous contredire là-dessus. Nous en avons déjà fait l'une de nos principales demandes, d'ailleurs, qu'il y ait au Conseil des ministres un ministre chargé spécialement de défendre les intérêts des personnes âgées. Nous avons accepté bien des compromis et bien des contre-propositions à cet égard. Nous devons actuellement nous contenter d'un bureau sur le vieillissement à l'intérieur du ministère de la Santé nationale et du Bien-Être social. Pour nous, c'est une amélioration, mais nous réexaminons la question. Nous sommes toujours d'avis que nous avons droit à la même chose que les anciens combattants. Les personnes âgées, qui comptent pour un fort pourcentage de la population, devraient avoir leur propre ministre qui s'occupe exclusivement de leurs affaires.

M. Young: Merci beaucoup.

Le vice-président (M. Dantzer): Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Monsieur le président, je m'excuse de mes quelques minutes de retard. Monsieur MacDonald, vous demandez dans votre première recommandation que l'on mette sur pied au Canada un programme de pension qui permette de fournir une pension adéquate et équitable. J'aimerais que vous m'expliquiez un peu mieux ce que vous entendez par «adéquate». Je vois ce que vous voulez dire par «équitable», car il existe dans le système actuel de nombreuses iniquités, mais il est difficile de savoir ce que vous voulez dire par «adéquate», à moins de parler de revenu de remplacement.

M. C. MacDonald: La signification que nous donnons au mot «adéquat» est plutôt variable, parce que nous dirons aujourd'hui, et je pense que vous en conviendrez, que personne ne devrait être tenu de vivre en-deça du seuil de la pauvreté.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): D'accord.

M. C. MacDonald: Voilà donc le premier objectif. Mais si l'on fixait comme revenu minimal pour tout le monde celui de la pauvreté, nous commencerions à demander 10 p.100 de plus, et c'est ce que nous voulons dire par le mot adéquat; que la pension soit suffisante dans toutes circonstances. Bien sûr, lorsqu'il y a une approche négative, personne ne peut justifier fournir moins que ce qui correspond au seuil de la pauvreté. C'est pourquoi, selon nous, le terme «adéquat» signifie que c'est certainement plus que le niveau du seuil de la pauvreté.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Passons maintenant à ce que vous dites au haut de la page 2. Il y a là deux recommandations concernant les veuves de retraités qui touchent une pension d'invalidité. Cela concerne-t-il toutes les veuves de retraités qui touchent une pension d'invalidité, que ces femmes aient ou non besoin d'aide financière? Prenez le cas par exemple d'une femme qui travaille, qui a ses propres revenus et ses propres ressources. L'incluriez-vous dans cette

[Texte]

Mr. C. MacDonald: I think we try to keep coming back to our demand that there be an adequate income for everybody, regardless of age anyway. Now, we are saying in here that widows of disability pensioners, who have been established as having looked after a disabled person up to the age of losing the spouse, have no chance to be part of the labour market anyway, have no chance to establish themselves in a job, and we say that at least that group could be taken care of under the old age security income provisions.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Well, I do know of cases—and they may be the exception rather than the rule—where such women have still been able to maintain a job, to be in the labour force and receive an income. What I am trying to do is make a distinction as to whether or not you would see this automatically going to everyone because of their status as a widow, or if you would see it going to those widows who have been left without adequate income.

Mr. C. MacDonald: I would have to say that I do not think that our seniors in the convention were thinking of that sort of a distinction. The control over giving them too much would be under the GIS provisions which are subject to a means test.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I understand that.

Mr. C. MacDonald: But you bring out the point that this should not be applicable to all. I can see that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Quite frankly, I know there is only a limited amount of dollars and my major concern is that it go to those most in need. If we start extending programs on a universal basis or, in a sense, to a group universally, then there may be some there who really do not need it and I would sooner have that money to go to another individual or another group who might be in more need.

Mr. C. MacDonald: You will not get any disagreement from us on that point.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): All right. Thank you very much. I just wanted to clarify that.

Now I could come to the point that Mr. Young had raised about the non-contributory fund to provide for Canadians not in the labour force to receive a pension equal to the pensions received by Canadians in the labour force. There we have been primarily discussing those who work in the home, and you have said that you do not want to see this on a voluntary basis because it would eliminate a number of people who simply could not afford it and therefore the government should establish a non-contributory fund to pay for the premiums. In your discussions have you considered if the contributions should be mandatory, and if for those who could not afford it there would then be subsidization?

[Traduction]

catégorie de personnes qui devraient toucher cette pension à l'âge de 55 ans?

M. C. MacDonald: Nous revenons toujours à notre revendication que chacun, quel que soit son âge, dispose de revenus adéquats. Ce que nous disons, c'est que ces veuves de retraités qui touchaient des pensions d'invalidité, qui ont pris soin de leur époux jusqu'à sa mort, qui n'ont de toute façon pas eu l'occasion de faire partie du marché du travail, de trouver un emploi... nous disons que les dispositions en matière de sécurité de la vieillesse devraient tenir compte de ce groupe de personnes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je connais des cas... mais il s'agit peut-être d'exceptions à la règle... où des femmes dans cette situation-là, ont pu conserver leur emploi, rester actives et recevoir leur propre revenu. Ce que j'aimerais savoir, c'est si vous aimeriez que cela soit versé automatiquement à toutes les femmes dans cette situation-là, à cause de leur statut de veuves, ou si vous aimeriez que cet argent soit mis à la disposition que des veuves qui ne disposent pas de revenus adéquats.

M. C. MacDonald: Je dois dire que je ne pense pas que les retraités qui ont participé à notre congrès aient pensé à ce genre de distinctions. Les dispositions qui s'appliquent au programme du supplément de revenu garanti empêcheraient qu'on leur en donne trop, car il y a évaluation des ressources.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je comprends cela.

M. C. MacDonald: Mais vous dites que cela ne devrait pas s'appliquer à tout le monde. Je comprends.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je dois vous dire, bien franchement, que je sais que les montants d'argent disponibles sont limités, et j'aimerais que ce soient les personnes qui en ont le plus besoin qui en bénéficient. Si nous commençons à élargir des programmes et à les rendre universels, au moins universels pour un groupe donné, alors il y a des gens qui n'ont vraiment pas besoin d'aide qui vont en recevoir, et je préférerais que l'argent aille à d'autres personnes ou à d'autres groupes qui en ont davantage besoin.

M. C. MacDonald: Nous ne vous contrairons pas là-dessus.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Très bien. Merci beaucoup. Je voulais tout simplement éclaircir cela.

J'aimerais maintenant revenir sur ce que disait M. Young au sujet de la création d'un fonds non contributif qui permettrait aux Canadiens qui ne font pas partie de la population active de recevoir une pension égale à celle que touchent les Canadiens qui travaillent à l'extérieur du foyer. La discussion jusqu'à présent a surtout porté sur les personnes qui travaillent chez elles, et vous avez dit que vous n'aimeriez pas que cela fonctionne selon une formule facultative, car cela éliminerait un certain nombre de personnes qui n'ont tout simplement pas les moyens de cotiser. C'est pourquoi vous préconisez la création par le gouvernement d'un fonds non contributif qui permettrait de payer ces primes. Dans le cadre des discussions que vous avez eues, vous êtes-vous demandé si ces cotisations

[Text]

Mr. C. MacDonald: Our thought of mandatory contributions to a fund would be through the means of income tax rather than looking at people who have to prove or justify their need for the handout.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): If it were done through the income tax, would you then go back to some kind of special contribution rather than out of general revenue?

Mr. C. MacDonald: I think any implementation of a contribution, percentage-wise or any other, would not be fair because it would not provide the benefits for those who cannot afford to make the contribution.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You see, it is not those people whom I am concerned about. Again, I am thinking of those who can afford to make a contribution. There are a great many who can afford to make a contribution, who could afford to contribute both the employers and the employee contribution but are not required to do so, and I am not sure how we would get at that; it is these distinctions between a full non-contributory fund and one that is mandatory or one that is partially subsidized. We are only at the beginning of examining all of these so I am therefore looking for some help to see whether or not there is a way in which some aspect of it might be mandatory and be required from those who can afford to pay.

Mr. C. MacDonald: I am sure that I would be quoting a majority-thinking of us seniors if I said that we agree with you, but the way to get the money from those who can afford it is through the income tax system.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There is another group that is of concern to me, besides those who work in the home. It is one in which I think we are going to see a larger number in the future because of the changes in our work patterns which are going to come about as a result of the technological revolution. I am thinking of the people who technology replaces and who might very well be unemployed for quite a period of time. Was there any discussion about this group?

Mr. C. MacDonald: Not specifically. But there is no doubt that conditions are such today that there are individual workers who have worked steadily since 1966 but who now find themselves out of work, and there is a good chance they will not work again until they are 65. So I think the authorities will have to look at the question of their qualifying for full Canada Pension Plan benefits as against what it is today. Certainly, we have many who have now fallen behind three and four years in contributions, and through no fault of their own.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But you know that is happening at age 25 and 35. This is one of the things that concerns me in talking to people now. They come in and

[Translation]

devraient être obligatoires et s'il devrait exister des subventions pour les personnes qui n'ont pas les moyens de payer elles-mêmes leur cotisations?

• 1600

M. C. MacDonald: Selon nous, pour ce qui est des contributions obligatoires au fond, cela se ferait par le biais de l'impôt sur le revenu; ainsi, les gens ne seraient pas obligés de prouver ou de justifier leurs besoins d'aide.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Et si cela se faisait par le biais de l'impôt sur le revenu, aimeriez-vous que l'on revienne à une espèce de cotisation spéciale, au lieu de prendre cet argent dans les revenus d'ensemble?

M. C. MacDonald: Je pense qu'il ne serait pas juste d'imposer une cotisation, qu'il s'agisse d'un pourcentage ou d'autre chose, parce que cela ne ferait rien pour les personnes qui n'ont pas les moyens de payer leurs cotisations.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Voyez-vous, ce ne sont pas ces gens-là qui me préoccupent. Là encore, je pense à ceux qui ont les moyens nécessaires pour verser des cotisations. Il y a énormément de gens qui ont les moyens nécessaires, qui pourraient verser la cotisation de l'employeur et celle de l'employé, mais qui ne sont pas tenus de le faire, et je ne sais pas très bien comme l'on pourrait régler le problème. Il y a ces distinctions entre un fonds non contributif et un fonds obligatoire ou un fonds qui est en partie subventionné. Nous ne faisons que commencer notre étude et, ce que je vous demande, c'est votre aide, pour essayer de voir s'il n'y a pas moyen d'envisager un système en vertu duquel les cotisations seraient obligatoires pour les personnes qui ont les moyens de payer.

M. C. MacDonald: Je suis certain que j'exprimerai le point de vue de la majorité d'entre nous, les retraités, si je vous disais que nous sommes d'accord avec vous, mais le moyen d'obtenir l'argent de ceux qui peuvent payer, c'est le système fiscal.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il y a un autre groupe de personnes qui m'intéresse, en plus des gens qui travaillent chez eux. C'en est un qui, je pense, va s'accroître dans les années à venir à cause de l'évolution de nos habitudes de travail qui vont découler de la révolution technologique. Je songe aux personnes qui seront remplacées par des machines et qui pourront être au chômage pendant certaines périodes de temps. Avez-vous discuté de ce groupe-là?

M. C. MacDonald: Pas vraiment. Mais il est certain qu'il existe aujourd'hui des travailleurs qui travaillent régulièrement depuis 1966, mais qui se trouvent maintenant sans emploi, et qui n'ont pas de très bonnes chances d'en trouver un autre avant d'atteindre l'âge de 65 ans. Je pense que les responsables devront étudier la question pour savoir si ces personnes ne pourraient pas être admissibles et toucher leur pleine pension du Canada. Il y a beaucoup de gens qui ont un arriéré de cotisations de trois ou quatre ans, et pour qui ce n'est pas de leur faute.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais vous savez, cela se produit à l'âge de 25 ou de 35 ans. C'est justement l'une des choses qui me préoccupent et qui m'intéressent dans

[Texte]

say that they have been out of work for two years and have not been able to make any contributions to the CPP, and that means that when they get to a retirement age they are going to have lost that period of time in contributing to the fund. Again, I think this is one of the things we are going to have to examine, the unemployment structure and how it impacts on the Canada Pension Plan.

• 1605

Mr. C. MacDonald: There is no doubt that the actuaries were establishing benefit structure under the Canada Pension Plan based upon people working for at least 90% of their worklife, but now I think they may have to look anew. The contribution structures or the benefit structures; that is certainly one that will have to be looked at, no question about that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): One final question, and that has to do with the point that you raise about the age of qualifying for senior citizens benefits being lowered to the age of 60 on a gradual basis. Did the federation have any discussion at all about the fact that some senior citizens want the retirement age of 65 done away with, that they really consider this an infringement of their rights under the Charter of Rights? Some whom I have talked to have seen not a lowering of the access to old age pension but doing away with the 65-year limit so they can continue working.

Mr. C. MacDonald: There is no doubt that is a subject-matter that is continually being discussed and we will have both sides on that one anyway. But there is a matter of fact now that there are many 60-year-olds receiving the equivalent of Old Age Security and GIS, and the same person who would be a married person at age 59 does not get it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Oh, I . . .

Mr. C. MacDonald: Yet the whole thing is supposed to start at 65. Now, 65 is not a mandatory retirement age anyway. It is imposed generally by employers. We welcome and we recommend that discussions continue on the basis of voluntary retirement age; but if you tie in the question of voluntary retirement age and income benefits or our pension benefits, then we may get into another debate.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Flora. Louis.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. MacDonald, I would like to continue on the first question that was asked of you by Miss MacDonald on the question of the minimum requirement. One of the difficulties we have is to establish what that minimum requirement is. I realize it is going to vary across the country and it is going to vary from the point of view of whether it is rural or urban, but I think we have to start somewhere and maybe you can give me some idea of

[Traduction]

le cadre des discussions que j'ai avec les gens. Ils viennent me voir et ils me disent qu'ils n'ont pas de travail depuis deux ans et qu'ils n'ont pas pu verser de cotisation au RPC, cela signifie que lorsqu'ils atteindront l'âge de la retraite il leur manquera une certaine période de temps, à cause des cotisations qu'ils n'auront pas pu verser. C'est pourquoi je pense qu'il nous faudrait examiner la structure du chômage et son incidence au niveau du Régime de pensions du Canada.

M. C. MacDonald: Il ne fait aucun doute que les actuaires ont calculé les prestations de retraite du Régime de pensions du Canada en considérant que les gens travaillaient au moins 90 p. 100 de leur vie active, mais maintenant ils devront peut-être reconsidérer la question. Il ne fait aucun doute qu'il va falloir réétudier toute la question des prestations et de leur calcul.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Une dernière question qui porte sur quelque chose que vous avez soulevé en parlant d'abaisser graduellement à 60 ans l'âge auquel les personnes âgées ont droit aux prestations de retraite. Je voudrais savoir si la fédération a envisagé le cas de certaines personnes âgées qui pourraient considérer que ramener l'âge de la retraite de 65 à 60 ans pourrait être considéré comme une atteinte à leurs droits en vertu de la Charte des droits? En effet, j'ai parlé à certains d'entre eux qui le pensent et qui continuent de travailler.

M. C. MacDonald: Il ne fait aucun doute qu'il s'agit là d'une question dont on continue de discuter et nous demandons l'avis de toutes les personnes concernées. Mais on constate qu'à l'heure actuelle il y a des gens de 60 ans qui reçoivent l'équivalent de la pension de vieillesse et du supplément de revenu garanti, alors que des personnes mariées de 59 ans ne touchent pas ces prestations.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oh . . .

M. C. MacDonald: Néanmoins, les personnes âgées sont censées toucher ces prestations à partir de 65 ans. Je dois dire que 65 ans n'est pas un âge obligatoire pour la retraite. C'est un âge qui est généralement imposé par les employeurs. Nous sommes en faveur et nous recommandons d'ailleurs que l'on continue de discuter d'un âge facultatif pour la retraite, mais si vous rattachez cette question aux prestations de retraite et au revenu des personnes âgées, c'est une toute autre question.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, Flora.

Louis.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur MacDonald, je voudrais «embrayer» sur la première question qui vous a été posée par M^{lle} MacDonald au sujet du minimum vital. Un des gros problèmes auxquels nous nous heurtons consiste à déterminer ce qu'est ce minimum vital. Je me rends compte que cela peut varier d'une région à l'autre, et que les points de vue sont différents selon qu'une personne vivra en milieu rural ou en milieu urbain, mais je crois qu'il faut que nous commen-

[Text]

what that minimum is in your area, in your region, with some of the people you know.

Mr. C. MacDonald: Let us agree that we are not going to agree on what a minimum is.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): No, but you could at least tell me what it is in your . . .

Mr. C. MacDonald: I am not going to dispute the fact that there is no doubt that it would require more to live at the minimum acceptable level in the City of Toronto as compared with Timbaktu with 200 people that just retired off the farm. So there is no question . . . we cannot say that we need the same amount in every area or every hamlet in this country as a minimum income. We are not in a position to find that. But we do know that the government has established a minimum level of income and established that as the poverty line. We do know—the government says today that we know there are half a million out there who are required to live below that. Now, we say that is wrong.

You ask me how to correct it? I say to correct it by providing the minimum to everybody.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): I am looking to find out what that minimum is.

Mr. C. MacDonald: I say the minimum I would accept, the government figure, whatever that is, and that is approximately \$590 per month . . . I am sure that you as a task force are going to get piles of figures like this without me giving you any because we have to go into the same sources to find out what the figures are. But the government has said that the \$500 per month that is presently available as a minimum to a single senior in this country is not sufficient for them to live somewhere in Canada.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): You say \$590 a month would be . . .

Mr. C. MacDonald: That is the suggested approximate figure at this point.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): —acceptable?

Mr. C. MacDonald: Oh no. And I am not going to be backward either; if they ever established \$590, we would say we should get more.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Yes. What is the total today of OAS and GIS?

Mr. C. MacDonald: Approximately \$254 and \$255, about \$509, around that figure.

[Translation]

çions quelque part et vous pourriez peut-être me donner une idée de ce qu'est ce minimum dans votre région, en prenant pour exemple certaines personnes que vous connaissez.

M. C. MacDonald: Mettons-nous d'accord dès le départ que nous n'allons pas nous mettre d'accord sur ce qu'est le minimum vital.

Le vice-président (M. Desmarais): Non, mais vous pourriez à tout le moins nous dire à votre avis ce qu'est . . .

M. C. MacDonald: Je suis tout à fait d'accord, car cela ne fait aucun doute qu'il faut plus pour vivre décemment à Toronto qu'à Timbuctou où il n'y a que 200 agriculteurs à la retraite. Il ne fait donc aucun doute—on ne peut pas dire que ce minimum vital dont nous parlons est le même dans chaque région ou dans chaque village au pays. Nous ne sommes pas en mesure de vous dire ce que ce minimum doit être. Mais par contre nous savons que le gouvernement a décrété un revenu minimum qu'il considère comme le seuil de la pauvreté. Nous savons—le gouvernement sait qu'à l'heure actuelle il y a 500,000 personnes au Canada qui vivent en-dessous du seuil de la pauvreté. Pour nous, cela n'est pas acceptable.

Vous me demandez quelles sont les mesures correctrices qui s'imposent. Pour ce faire, il conviendrait de donner le minimum à tous les retraités au Canada.

Le vice-président (M. Desmarais): Moi j'essaie de voir ce que représente le minimum vital.

M. C. MacDonald: Le chiffre que j'accepterais, c'est le chiffre calculé par le gouvernement, c'est-à-dire approximativement \$590 par mois . . . Je suis persuadé que l'on donnera au comité des chiffres comme celui-là à la pelle, sans qu'il soit besoin pour moi de vous en fournir d'autres parce que nous savons bien nous devons nous adresser aux mêmes sources pour les obtenir. Mais le gouvernement a dit que les \$500 par mois que touche chaque personne âgée vivant seule au pays n'est pas suffisant pour lui permettre de vivre décemment dans certaines régions.

Le vice-président (M. Desmarais): Vous dites que \$590 par mois seraient . . .

M. MacDonald: C'est un chiffre approximatif qu'on a proposé pour l'instant.

Le vice-président (M. Desmarais): Vous dites que cette somme serait acceptable?

M. MacDonald: Je ne dis rien de pareil. On a parlé de \$590, mais nous pensons qu'il faudrait donner davantage aux personnes âgées.

Le vice-président (M. Desmarais): Oui. Quel est à l'heure actuelle le montant total pour la pension de vieillesse et le supplément de revenu garanti?

M. C. MacDonald: Approximativement \$254 et \$255 respectivement, c'est-à-dire environ \$509 pour les deux.

• 1610

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): About \$509. All right.

Le vice-président (M. Desmarais): Approximativement \$509. Très bien.

[Texte]

Now, when you talk about re-allocation of resources, you are talking about a half million Canadians who are living under the poverty level. Would you explain what you mean exactly by the re-allocation of resources?

Mr. C. MacDonald: Frankly, we keep being told the money is not available to pay any more in GIS or OAS. I think the seniors have now reached a point and say: Listen, there is; take it from some of us who do not need it. I think the seniors in this country have gone a long way to do that, but they are acknowledging . . . There is no question that the senior citizens in Canada today generally are much, much better off than they were 30 years ago or 20 years ago or 10 years ago. But they do know that there are some within their group who are not, who are starving, who are not receiving enough, and they say that some of us . . . I might say, perhaps, there would be no problem, I am sure; any group would agree that any senior with an income of \$100,000 a year, for example, does not need to get the OAS. All right, so take it from them. There is nothing wrong with the principle because you are doing it now. Unemployment insurance—you take it back. Family allowances—you take it back.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): One of the basic principles which is always brought to us is the principle of . . .

Mr. C. MacDonald: Universality.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): —universality . . .

Mr. C. MacDonald: You are darn right.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): —with which I fully agree. How would you do that if you are going to take it away from one to give it to another?

Mr. C. MacDonald: I was around and active in the retirement pensions because I happened to have been involved in the auto workers' drive for pensions in 1949 and 1950, and I say the successful negotiations for pension there finally were the last straw that pushed the government into introducing the universal type of old age pension. But there was one clear understanding; I think the public generally in this country endorsed overwhelmingly the universal payment but with the understanding that it be taken back in the form of income tax from those who did not need it. Now, that was instituted, and I think the maximum now is—what?—about 48% or 54%.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): It is 50% . . .

Mr. C. MacDonald: We say go ahead and make it universal, definitely, but utilize the administration of income tax to get it back from those who do not need it.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): I like the idea, but I am not satisfied with your explanation. We are already taking it back from those who do not need it. We are taking . . .

[Traduction]

Quand vous parlez de réaffectation de ressources, il est question de 500,000 Canadiens qui vivent en-dessous du seuil de la pauvreté. Pourriez-vous nous dire exactement ce que vous entendez par réaffectation des ressources?

M. C. MacDonald: Franchement, on nous dit sans arrêt qu'il n'y a pas d'argent pour donner plus aux retraités que le supplément de revenu garanti ou la pension de vieillesse. Les personnes âgées en sont arrivées à un point et disent: «Il y a de l'argent; reprenez-en à certains d'entre-nous qui n'en avons pas besoin». Je pense que les personnes âgées au Canada ont beaucoup fait dans ce sens, mais elles reconnaissent . . . Il ne fait aucun doute que les personnes âgées au Canada à l'heure actuelle vivent beaucoup beaucoup mieux qu'il y a 30 ans ou 20 ans ou même 10 ans. Par contre, elles savent également que certains vieux sont loin d'être à l'aise, que certains ont faim, qu'ils n'ont pas suffisamment d'argent pour se nourrir, ce qui les pousse à dire que certaines personnes âgées . . . À la limite, je dirais qu'il n'y aurait pas de problème et que tout le monde serait d'accord de reconnaître qu'une personne âgée jouissant d'un revenu de \$100,000 par année, par exemple, n'a pas besoin de toucher une pension de vieillesse. Très bien, dans ce cas, ne la lui versons pas. C'est une bonne idée parce que c'est ce que vous faites d'ailleurs maintenant avec l'assurance-chômage et avec les allocations familiales.

Le vice-président (M. Desmarais): L'un des principes fondamentaux que l'on nous fait toujours valoir . . .

M. C. MacDonald: Je sais, l'universalité.

Le vice-président (M. Desmarais): C'est exact, l'universalité.

M. C. MacDonald: Vous avez tout à fait raison.

Le vice-président (M. Desmarais): Principe avec lequel je suis tout à fait d'accord. Comment feriez-vous pour retirer à certains et donner à d'autres?

M. C. MacDonald: J'ai beaucoup participé aux négociations sur les pensions de retraite parce que, en 1949 et en 1950, j'ai pris part à la campagne des ouvriers du secteur de l'automobile visant à obtenir une pension et permettez-moi de dire que ce sont ces négociations qui ont été couronnées de succès et qui en définitive ont poussé le gouvernement à introduire une pension de vieillesse universelle. Mais quelque chose était bien clair; je pense que le public en règle générale a accepté avec une forte majorité l'universalité tout en sachant que ceux qui n'en avaient pas besoin rembourseraient leurs prestations sous forme d'impôt sur le revenu. C'est ce système qui a été institué et je crois qu'à l'heure actuelle le maximum est de 48 ou de 54 p. 100.

Le vice-président (M. Desmarais): 50 p. 100 . . .

M. C. MacDonald: Nous disons donc, d'accord et rendons le paiement universel, absolument, mais récupérons les prestations versées à ceux qui n'en ont pas besoin par le biais de l'impôt sur le revenu.

Le vice-président (M. Desmarais): J'aime l'idée, mais votre explication ne me convainc pas. En fait, nous sommes déjà en train de reprendre ce que nous donnons à ceux qui n'en ont pas besoin. Nous reprenons . . .

[Text]

Mr. C. MacDonald: Taking back a portion of it.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): We are taxing 50% of it. Now, are you suggesting that we tax over 50% of the pension received by somebody who does not need it?

Mr. C. MacDonald: We are saying that you should be sure that you can utilize the income tax system, and with a proper application there you have enough money to take care of those people who need it.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Through a surtax?

Mr. C. MacDonald: Not necessarily a surtax.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): An additional tax. Well, let us take an example of somebody who received \$254 a month and makes \$100,000 a year. You are taking back from him \$127, half of it, with 50% . . .

Mr. C. MacDonald: At the present time.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): We could legislate some act whereby we would take back 90% of whoever makes over \$35,000 or \$40,000. Is that what you are talking about?

Mr. C. MacDonald: I suppose we are saying that they should take it away from everybody, not only seniors.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Not only what?

Mr. C. MacDonald: Not only the seniors. Maybe take it away from everybody. But we are talking about a benefit that is paid. Quite frankly, I was surprised that the public did not object very strongly to the taxing back of unemployment insurance benefits. Now the principle is established, is it not?

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Yes, it is.

Mr. C. MacDonald: That is right. Now we will give another benefit somewhere else. Unemployment insurance if you qualify for being out of work for awhile; we give you Old Age Security pension because you happen to become 65. So you have a benefit out of the general purse, and the seniors in the convention last year—and they might change their mind this year—said: Do not listen to them saying the money is not available; the money is there; if necessary, take it from those who do not need it. That is what they mean. At least, that is my interpretation of what was said there.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Just to get back to what I said. I want to know whether or not you agree with this: that we establish a surtax on those senior citizens who are receiving a pension which they do not need.

Mr. C. MacDonald: I think that is right.

[Translation]

M. C. MacDonald: Une partie seulement.

Le vice-président (M. Desmarais): Nous taxons à 50 p. 100 des prestations. Si je vous ai bien compris, vous proposez que nous taxions à plus de 50 p. 100 les prestations versées à quelqu'un qui n'en a pas besoin?

M. C. MacDonald: Tout ce que nous vous demandons, c'est de veiller à ce que par le biais de la fiscalité, vous fassiez en sorte que ceux qui ont véritablement besoin d'argent en aient suffisamment.

Le vice-président (M. Desmarais): En imposant une surtaxe?

M. C. MacDonald: Pas nécessairement.

Le vice-président (M. Desmarais): Une taxe supplémentaire. Prenons, par exemple, le cas de quelqu'un qui touche \$250 par mois et dont le revenu est de \$100,000 par année. Vous lui reprenez \$127 c'est-à-dire la moitié, avec 50 p. 100 . . .

M. C. MacDonald: Pour l'instant.

Le vice-président (M. Desmarais): Nous pourrions adopter une loi prévoyant que l'État reprenne 90 p. 100 des prestations qu'il verse aux personnes dont le revenu est supérieur à \$35,000 ou \$40,000. Est-ce que c'est cela que vous voulez dire?

M. C. MacDonald: À vrai dire, il ne faudrait pas seulement reprendre de l'argent aux personnes âgées mais à tout le monde.

Le vice-président (M. Desmarais): Pas seulement à qui?

M. C. MacDonald: Pas seulement aux personnes âgées. On pourrait étendre cela à tout le monde. Il s'agit de prestations qui sont versées par l'État. Franchement, je vous dirai que j'ai été un peu surpris de constater que le public ne s'est pas opposé plus vivement au prélèvement fiscal sur les prestations d'assurance-chômage. C'est ce qui s'est passé n'est-ce pas?

Le vice-président (M. Desmarais): C'est exact.

M. C. MacDonald: Très bien. Le gouvernement accorde d'autres prestations également. Ainsi, quelqu'un qui a été sans travail pendant un certain temps a le droit de toucher une assurance-chômage. Ceux qui ont 65 ans ont le droit à une pension de vieillesse. Il s'agit donc d'un ensemble de prestations que verse l'État, et les personnes âgées, lors de leur congrès l'année dernière, ont dit, et elles pourront d'ailleurs changer d'avis cette année: «Ne croyez pas ce qu'ils disent quand ils vous disent qu'il n'y a pas d'argent, au contraire, il y a de l'argent. Tout ce qu'il faut faire c'est de le reprendre à ceux qui n'en ont pas besoin». C'est cela que je veux dire. Au moins, c'est ce que je crois avoir dit ici aujourd'hui.

Le vice-président (M. Desmarais): Je voudrais en revenir à ce que je disais. Je voudrais que vous me disiez si vous êtes d'accord avec ceci: nous pourrions imposer une surtaxe aux personnes âgées qui touchent une pension dont elles n'ont pas besoin?

M. C. MacDonald: Je suis absolument d'accord avec cela.

[Texte]

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): That is right? That is where we could re-allocate the resources and take that money . . .

Mr. C. MacDonald: I think you are right in saying that. I may get hell for it, but . . .

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): You may what?

Mr. C. MacDonald: I may get the devil for it.

• 1615

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): When you talk about a fund, I think Miss MacDonald covered that with you . . . Let us see if I can find it . . . number 5 in your recommendations: "a non-contributory fund". I would like to know why you are suggesting a fund rather than taking it out of general revenue.

Mr. C. MacDonald: I would like to try again. Our decision on this particular question at our last convention really emanated from a proposal that was in line with the recommendation of some government people that we provide for benefits to the spouse who has been staying at home to be paid out of the Canada Pension Plan.

The discussion then developed, and it was definitely clear that their position was that we should not utilize the Canada Pension Plan as a basis or a fund to pay non-contributors because the whole principle of the Canada Pension Plan is contributions based upon your earnings and then benefits payable. Of course, we do not think the benefits are nearly high enough to provide what they should. But we said in this reference that there should not be any benefits paid out of the Canada Pension Plan except those attainable to a person who had made the contributions from earnings.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): I have news for you, Mr. MacDonald. I think even the Canada Pension Plan is a pay-as-you-go plan because the contribution rates are only about 15% of what they should be in order to have a fund. That is why I asked the question: Why would you insist on having a fund rather than having a payment out of general revenue?

Mr. C. MacDonald: I think, in effect, it does not require a fund. All we are worrying about is having money to pay it. We recognize, too, that the Canada Pension Plan contribution levels will certainly not provide the present level of benefits for long, but you have the means whereby you would increase the contributions. You will have to. You will have to look at it anyway.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Could I have another question?

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): A short one.

[Traduction]

Le vice-président (M. Desmarais): Vous êtes d'accord. Ce faisant, nous pourrions réaffecter les ressources et prendre cet argent . . .

M. C. MacDonald: Je pense que vous avez raison. Je risque de me faire engueuler mais . . .

Le vice-président (M. Desmarais): Vous risquez quoi?

M. C. MacDonald: Je risque de me faire engueuler pour cela.

Le vice-président (M. Desmarais): Vous avez parlé d'un fonds, je pense que M^{lle} MacDonald vous a posé une question à ce sujet . . . Je vais essayer de la retrouver—c'est la cinquième de vos recommandations: «un fonds non contributif». Pourquoi proposez-vous de créer un fonds plutôt que de recourir au trésor public?

M. C. MacDonald: Je vais répéter ce que j'ai dit avant. Au sujet de cette question, lors de notre dernier congrès, nous avons fait une proposition qui concordait avec la recommandation de certaines personnes au sein du gouvernement voulant que le conjoint qui n'a pas travaillé et qui est resté à la maison touche des prestations du Régime de pensions du Canada.

Nous avons beaucoup discuté de cette question et les congressistes se sont mis d'accord par après pour dire qu'il ne fallait pas utiliser le Régime de pensions du Canada ou un fonds quelconque pour verser des prestations aux personnes qui n'ont pas cotisé, étant donné que l'idée même à la base du Régime de pensions du Canada est que les cotisations sont calculées d'après les revenus qui déterminent ensuite les prestations de retraite. Bien entendu, nous ne pensons pas que ces prestations soient suffisantes pour vivre. Mais nous avons dit dans notre mémoire que les seules personnes qui ont droit à des prestations de retraite en vertu du Régime de pensions du Canada sont celles qui y ont cotisé quand elles travaillaient.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur MacDonald, je vais vous surprendre en vous disant que même le Régime de pensions du Canada est un régime à répartition, parce que les taux de cotisation ne représentent approximativement que 15 p. 100 de ce qu'ils devraient être pour avoir un fonds. C'est la raison pour laquelle je vous pose la question: pourquoi semblez-vous insister pour que l'on crée un fonds plutôt que de recourir au trésor public?

M. C. MacDonald: En fait, il faut un fonds. La seule chose qui nous inquiète, c'est d'avoir l'argent pour payer les prestations. Nous admettons également que les cotisations dans le cadre du Régime de pensions du Canada ne permettront certainement pas à l'avenir de maintenir le niveau des prestations actuelles, mais vous avez les moyens à votre disposition pour augmenter les cotisations. Il va falloir que vous le fassiez. Ou si vous ne le faites pas, que vous en étudiez l'opportunité.

Le vice-président (M. Desmarais): Est-ce que je peux poser une autre question?

Le vice-président (M. Dantzer): Une brève question alors.

[Text]

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): A short one. You are talking about the widows of disabled and you say you want them to be eligible at age 55. Why age 55?

Mr. C. MacDonald: I think the discussions of the seniors . . . Again, I may be doing it not in line with the particular thinking, but they said that the widow of a disability pensioner—now do not forget they have been the wife of a disability pensioner and they have reached 55 so they are assuming, and I think the example is quoted, they are those who have no chance of getting a job at 55. The rest of their life was going to be channelled because of their having to take care of their husband in the first place for some estimated number of years. Under those circumstances they were retired, old, disabled themselves so they should be considered as one over age 65. Now, I do not know where you would cut it off, whether it would require five years of disability before or one year of disability. I would not try to justify an easy method of implementing it, but this is the feeling of our seniors.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): You would not advocate a pension to an unemployed widow of a disabled pensioner at any age?

Mr. C. MacDonald: I beg your pardon?

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): In other words, you are saying age 55. Could it be age 45 if she is a widow, unemployed and her husband was receiving a disability pension?

Mr. C. MacDonald: I think the proposal from the seniors is 55 at this time.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Right. I am just trying to get the rationale.

Mr. C. MacDonald: Yes, that is right. It might be 54 next time.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): I am going to stop because the chairman is going to cut me off anyway.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

I note, Mr. MacDonald, that in your list of officers you have Mrs. Moriarty, who is the president of a very active Saskatchewan association for the elderly, the Action Now group. I might have missed it at the very commencement of the meeting as you outlined the make-up of your membership and the make-up of your federation: Do you actually, in fact, serve as an umbrella organization to receive resolutions and vet resolutions from each of these organizations as it goes through the chain before it reaches this Ottawa level?

[Translation]

Le vice-président (M. Desmarais): Très bien. Vous parlez des veuves des handicapés et vous dites qu'elles devraient avoir droit aux prestations à l'âge de 55 ans. Pourquoi 55 ans?

M. C. MacDonald: Lors du congrès, ceux qui étaient présents . . . De nouveau, il se peut que je déroge à ce qui a été dit, mais il me semble que ceux qui étaient présents au congrès ont dit que la veuve d'une personne qui touchait une pension d'invalidité—n'oubliez pas qu'il s'agit de l'épouse de quelqu'un qui touchait une pension d'invalidité et qui a maintenant 55 ans, je crois que c'était cet exemple qui a été donné, n'oubliez pas disais-je que ces personnes n'ont presque aucune chance de trouver un emploi à 55 ans. Si leur conjoint n'était pas décédé, elles auraient passé leur reste de leur vie à s'occuper de leur mari invalide pendant x années. Il s'agit donc de personnes elles-mêmes à la retraite, âgées et handicapées qui devraient être considérées comme ayant atteint l'âge de 65 ans. Pour ces cas, je ne sais pas comment il faudrait trancher, s'il faudrait prendre en compte cinq ans ou un an d'invalidité. Je ne voudrais pas vous suggérer une méthode facile de mise en oeuvre, mais c'est ce que pensent les personnes âgées.

Le vice-président (M. Desmarais): Vous ne préconiserez pas de verser une pension à la veuve d'un titulaire d'une pension d'invalidité, peu importe l'âge?

M. C. MacDonald: Pardon?

Le vice-président (M. Desmarais): En d'autres termes, vous dites qu'il faudrait attendre 55 ans. On ne pourrait pas verser de pension à la veuve d'un titulaire d'une pension d'invalidité à 45 ans, à condition qu'elle n'ait pas d'emploi.

M. C. MacDonald: Des personnes âgées au congrès ont recommandé 55 ans.

Le vice-président (M. Desmarais): Très bien. J'essayais de voir votre raisonnement.

M. C. MacDonald: Oui, c'est exact. Cela pourrait être 54 ans la fois prochaine.

Le vice-président (M. Desmarais): Je vais arrêter parce que le président est sur le point de me couper la parole de toute façon.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Monsieur MacDonald, en lisant la liste des personnes qui vous accompagnent, je vois le nom de M^{me} Moriarty qui est présidente d'une association très active de la Saskatchewan pour les personnes âgées, *The Action Now group*. Il se peut que je ne l'aie pas entendu lorsque vous avez au début de la séance brièvement décrit les membres et la constitution de votre fédération: en fait je voulais vous demander si la fédération est une organisation centrale qui reçoit et étudie les résolutions émanant de chacune des organisations qui lui sont affiliées avant d'en discuter avec les représentants du gouvernement à Ottawa?

[Texte]

• 1620

Mr. C. MacDonald: Are you asking if we police all of the resolutions adopted?

Mr. Reid (St.Catharines): As such an umbrella organization, do you receive submissions from provincial organizations, or are they actually branch organizations of your Senior Citizens Federation?

Mr. C. MacDonald: The members are affiliates of our Senior Citizens Federation and free to do as they wish. We have no control over affiliates.

Mr. Reid (St.Catharines): Okay. So that really, are you speaking for each of those federations today, or are you speaking from those that might make up the senior citizens federations? And I am putting it very strictly: Can any of the branch or the provincial organizations make submissions and submit resolutions, and you free to do the same?

Mr. C. MacDonald: Any affiliate may submit resolutions to our national convention.

Mr. Reid (St. Catharines): All right. So the resolutions you are bringing forward are those that go through the national convention and which may or may not correspond with the resolutions of the other bodies.

Mr. C. MacDonald: That is correct. We are only dealing with those that were adopted at our convention.

Mr. Reid (St. Catharines): Okay. Mr. Desmarais asked one or two questions with respect to the allocation of resources, and if I understood and paraphrased your submissions here today very simplistically, your approach is that every person, every Canadian, should be entitled to live at a certain degree of comfort and adequacy of income which would give him that degree of dignity and comfort so to do.

Mr. C. MacDonald: Okay.

Mr. Reid (St. Catharines): —which is again, putting it simplistically, pretty much of a guaranteed minimum wage or a guaranteed income system. That being so, you I take it, are not particularly concerned where the moneys come from as long as the person in this difficulty gets that kind of income return?

Mr. C. MacDonald: Well at this point we are suggesting this be provided for. Now you give it to me whether it can be done.

Mr. Reid (St. Catharines): Well, no, I am wanting to hear from you, finally, to say whether or not it should come from the CPP, or whether it should come from an expanded GIS or OAS, and what limits we would keep a universal program such as the Old Age Security Program at? I heard you indicate, Mr. MacDonald, that you favoured the universal program, the universal approach. If that is so and if we deal specifically with the OAS, which is a universal program, have you considered in your organization—from the point of view of adequacy of income—how much every Canadian that reaches the age of 65 should receive through the OAS?

Mr. C. MacDonald: No. We of course endorse the principle of universal payments, so that is what you are doing. Now, we

[Traduction]

M. C. MacDonald: Me demandez-vous si nous exerçons un droit de regard sur toutes les résolutions adoptées?

M. Reid (St. Catharines): Étant donné que votre organisation en regroupe beaucoup d'autres, les organisations provinciales vous font-elles des propositions, ou seraient-elles plutôt affiliées à votre fédération?

M. C. MacDonald: Les organisations membres sont affiliées à notre fédération et libres d'agir comme elles l'entendent. Nous n'avons aucun contrôle sur elles.

M. Reid (St. Catharines): Vous faites-vous aujourd'hui le porte-parole de chacune de ces fédérations ou seulement de la fédération nationale? En d'autres termes, les organisations provinciales ou les chapitres peuvent-ils faire des propositions, proposer des résolutions, de même que la fédération nationale?

M. C. MacDonald: Toutes les organisations affiliées peuvent soumettre des résolutions à notre congrès national.

M. Reid (St. Catharines): Bien. Ainsi donc, les résolutions que vous nous soumettez sont celles qui ont été adoptées à la convention nationale et qui peuvent ou non correspondre aux résolutions des autres organismes.

M. C. MacDonald: C'est bien cela. Nous ne parlons que des résolutions qui ont été adoptées au congrès.

M. Reid (St. Catharines): Je vois. M. Desmarais a posé une ou deux questions en ce qui concerne la répartition des ressources. Si je comprends bien, de façon simpliste, on pourrait dire que vous préconisez la situation suivante: tous les Canadiens devraient avoir la possibilité de vivre dans un certain degré de confort et disposer d'un certain revenu pour vivre dignement et confortablement.

M. C. MacDonald: Oui.

M. Reid (St.Catharines): En fait, de façon simpliste, on pourrait dire qu'il s'agit d'un salaire minimum garanti ou d'un système de revenu garanti. Cela étant dit, vous ne vous préoccupez pas particulièrement de la provenance des fonds pour autant que les personnes en difficultés puissent disposer d'un tel revenu?

M. C. MacDonald: Nous recommandons une telle solution et nous nous attendions à ce que vous nous disiez si cela est faisable.

M. Reid (St. Catharines): Non, c'est à vous à nous donner la réponse, à nous dire si ces fonds devraient provenir du RPC, d'un supplément de revenu garanti ou d'une pension vieillesse élargis. Quelles devraient être les limites d'un programme universel comme celui de la sécurité de la vieillesse? Vous vous êtes prononcés en faveur d'un programme universel. Si l'on prend le cas de la sécurité de la vieillesse, qui est un programme universel, votre organisation a-t-elle étudié le montant qui devrait être versé aux prestataires de sécurité de la vieillesse à l'âge de 65 ans pour que ceux-ci bénéficient d'un revenu suffisant?

M. C. MacDonald: Non. Nous appuyons évidemment le principe des paiements universels. Nous disons que ces

[Text]

are saying that perhaps that should be increased, too. But let us accept the fact that it is \$254 today, universal payment. We accept the principle and the method you have introduced of the OAS, universal; GIS needs-test; and that these two combined, we acknowledge today, does provide a couple living together in Canada with sufficient income to provide them with a level of standard of living above the poverty line. We say, though, that that level is not reached in the case of a single person.

Mr. Reid (St. Catharines): Then if I put the question again, Mr. MacDonald; I rather gathered that you had some sort of a personal feeling that those that could pay should pay and you were not going to be put off on the basis that there is not an availability of funds so to fill the gap that you suggest is necessary. And we agree that there is a real gap.

Supposing it was determined that the OAS be left at a basic level, because it is a universal program; the GIS is not necessarily a basic program. If we use the GIS as the basis for making up and filling that gap, is there any objection from your federation for so doing?

Mr. C. MacDonald: We basically are opposed to the implementation of any more of a means test or needs test, though we endorse the universality approach. We recognize and we acknowledge that there has not been a general rejection of the needs test as applied to the GIS in this country in the last few years.

• 1625

Mr. Reid (St. Catharines): Have you registered and are you opposed to the GIS as it now exists?

Mr. C. MacDonald: We have not registered any opposition to the GIS principle in the past four or five years. We did up to that.

Mr. Reid (St. Catharines): So any expanse of the GIS should result in a similar response?

Mr. C. MacDonald: We would probably accept it.

Mr. Reid (St. Catharines): May I ask you then, Mr. MacDonald, what is the basis behind the recommendation that there be an appeals procedure established with respect to GIS similar to that for the unemployment insurance?

Mr. C. MacDonald: In the GIS, the procedure is established in the needs test application that you lose a dollar of GIS benefits for every \$2 you have in income in the month. We say that what happens in the application is, that a person makes application for GIS and then makes a statement on the income and then gets a notification back saying: as of this month, you will receive x number of dollars. There is no method that we know of, of appealing that decision or getting clarification.

Mr. Reid (St. Catharines): Are you looking for some mechanical needs of process whereby each individual taxpayer can have his tax return looked at from the point of view of

[Translation]

versements devraient peut-être être augmentés. À l'heure actuelle, ce paiement universel s'élève à \$254 par mois. Nous acceptons le principe et la méthode de ce régime. Nous acceptons également le supplément du revenu garanti qui tient compte des besoins. La combinaison des deux permet à un couple de retraités d'avoir un revenu qui leur permet de dépasser la marge de pauvreté. Cependant, nous prétendons que cela n'est pas le cas pour une personne seule.

M. Reid (St. Catharines): Vous aurais-je bien compris, monsieur McDonald, vous semblez penser que les personnes qui peuvent payer devraient payer et vous n'allez pas vous laisser démonter par le manque de fonds disponibles, manque qui est très réel.

Supposons que l'on décide que la sécurité de la vieillesse en reste au niveau de base puisqu'il s'agit d'un programme universel. Le supplément de revenu garanti n'est pas nécessairement un programme de base. Si nous puisons à même ce supplément de revenu garanti pour alimenter la caisse de la sécurité de la vieillesse, y verriez-vous un inconvénient?

M. C. MacDonald: De façon générale, nous nous opposons à toute autre évaluation liée aux ressources ou aux besoins. Nous sommes en faveur de l'universalité des versements. Nous reconnaissons qu'au cours des quelques dernières années, le pays n'a pas rejeté en bloc l'évaluation des besoins dans le cadre du supplément du revenu garanti.

M. Reid (St. Catharines): Vous opposez-vous au supplément de revenu garanti dans sa conception actuelle?

M. C. MacDonald: Nous ne nous opposons plus au principe de ce régime depuis quatre ou cinq ans. Nous nous y étions opposés précédemment.

M. Reid (St. Catharines): Donc, si l'on élargissait ce régime, votre réaction ne serait pas modifiée?

M. C. MacDonald: Nous accepterions probablement un tel élargissement.

M. Reid (St. Catharines): Que pensez-vous, monsieur MacDonald, de la recommandation voulant que l'on institue une procédure d'appel reliée au supplément du revenu garanti semblable à ce qui existe à l'heure actuelle pour l'assurance-chômage?

M. C. MacDonald: À cause de l'évaluation des besoins lors de la présentation d'une demande en vue d'obtenir un supplément de revenu garanti, on perd \$1 de prestation par \$2 de revenu. Or, il se passe ceci: un retraité présente une demande de supplément de revenu garanti, soumet ensuite une déclaration concernant son revenu et c'est la somme qui figure dans cette déclaration qui sera retenue par les fonctionnaires. Il n'existe aucune méthode permettant de faire appel de cette décision ou d'obtenir des éclaircissements.

M. Reid (St. Catharines): Pensez-vous que l'on devrait pouvoir automatiquement reviser cette somme?

[Texte]

revision or are we simply concerned with the actual process and the present system of the GIS?

Mr. C. MacDonald: I do not think we are asking for change. We are asking for help for some of those few who cannot understand it. We get reports, and this happens many, many times. There was a report from Mrs. Smith saying: We have the same income as Mrs. Brown and she is getting \$10 a month more than I do. They want clarification and understanding but they only way to guarantee them that is an appeal procedure; that is all.

Mr. Reid (St. Catherines): I would hate to get into the comparisons of the Smiths and the Browns.

Mr. C. MacDonald: That is right but Mrs. Brown wants it and so does Mrs. Smith. Do not forget that under unemployment insurance they can question what figures were used in computing their benefits structure.

Mr. Reid (St. Catherines): The second resolution or recommendation on page 2 of the Pensions points out that the government instituted legislation requiring the private disability pension plan to provide pension payments for all widows etc., regardless of age. Is there any reason for simply making reference to private disability pension plans, or are you concerned with the inadequacy of pension return whether private or public or wherever else?

Mr. C. MacDonald: No, I think a mistake was made in including the word "disability" because it does not apply to pension plans anyway, but there are many pension plans in the private sector, that do not have provision for a survivor benefit anyway; there is provision in some, where it is an optional question of a survivor benefit. We feel that all pension payments and all private pension plans should provide the survivor benefit whether it be a disability plan or a normal retirement plan.

Mr. Reid (St. Catherines): I think before my time runs out—there are a number of questions I could ask about the contributor fund, I would like to come down to the second last recommendation of Pensions, dealing with the lowering of benefits to age 60 years on a gradual basis. We heard the comment of Mr. Desmarais with respect to the present fund and I would assume that you were thinking that this would be, and I thought your response was, with respect to Canada Pension Plan rather than dealing here with the OAS and the GIS?

Mr. C. MacDonald: No, I take it this was adopted in reference to the OAS and GIS.

Mr. Reid (St. Catherines): Yes, okay.

Then on the last page there is a reference to mandatory requirements and I am concerned with the possibility of mandatory coverage, the expansion of either the Canada Pension Plan or whatever private pension plans that might be in existence. Do you know that this task force is concerned with trying to achieve the thing that you want us to do and find the best ways and needs of doing it to ensure that every

[Traduction]

M. C. MacDonald: Je ne crois pas que nous veuillons du changement, nous demandons simplement de l'aide pour les quelques personnes qui ne comprennent pas le système. Très souvent, madame un tel se plaint pour dire qu'ayant le même revenu qu'une autre personne, cette dernière obtient \$10 par mois de plus qu'elle. Elle veut donc obtenir des éclaircissements, comprendre ce qui se passe. La seule façon serait d'avoir recours à une procédure d'appel.

M. Reid (St. Catharines): Je ne crois pas qu'il convienne de comparer les personnes.

M. C. MacDonald: Non, mais les gens veulent être traités de la même façon. Il ne faut pas oublier que dans le cas de l'assurance-chômage, il est possible de mettre en doute la somme qui a servi de base à la structure des prestations.

M. Reid (St. Catharines): La deuxième résolution ou recommandation à la page 2 des pensions prend note du fait que le gouvernement a adopté une loi prévoyant que les régimes privés de pensions d'invalidité fassent des versements à toutes les veuves indépendamment de leur âge. Y a-t-il une raison spéciale pour laquelle vous invoquez simplement les régimes de pension privées ou peut-être vous préoccupez-vous des problèmes que posent les pensions, qu'elles soient privées ou publiques?

M. C. MacDonald: On a introduit une erreur en utilisant le mot «invalidité», ce qui ne s'applique pas au régime de pension de toute façon. Il y a beaucoup de régimes de pensions dans le secteur privé qui ne prévoient pas de prestations de survivants. Nous estimons que les prestations de survivants devraient être prévues dans tous les cas, qu'il s'agisse d'un régime de pension pour invalidité ou simplement d'un régime de retraite normal.

M. Reid (St. Catharines): Avant que mon temps ne soit écoulé, j'aurais quelques questions à poser au sujet du régime contributif. J'aimerais passer à l'avant-dernière recommandation de votre rapport sur les pensions qui préconise le versement des prestations à partir de 60 ans de façon globale. Nous avons entendu les commentaires de M. Desmarais en ce qui concerne la caisse actuelle. Je suppose que vous voulez parler du Régime de pensions du Canada et non de la sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti.

M. C. MacDonald: Non, je pense qu'on a adopté cette résolution pour la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti.

M. Reid (St. Catharines): Je vois.

A la dernière page, vous parlez des exigences obligatoires. Je me préoccupe de la possibilité d'une couverture obligatoire qui se ferait soit en élargissant le Régime de pensions du Canada ou les régimes de pension privés existants. Savez-vous que notre groupe de travail essaie de réaliser ce que vous préconisez et ceci de la meilleure façon possible pour la protection de

[Text]

Canadian is adequately protected incomewise throughout his span. Our concern at the present time is basically the senior citizens and elderly at whatever cut-off date.

• 1630

Mr. C. MacDonald: You do not want to get there, do you. We are all going to get there some day.

Mr. Reid (St. Catharines): What is your feeling and what is the position of the federation with respect to mandatory expansion? Then I look at this provision, mandatory retirement; you go on record as being opposed to forced mandatory retirement at any age, whether it is 65 or whatever. How do you see the application, whether it is the Canada Pension Plan or something else, with respect to giving broad coverage, maintaining a provision such as the one you recommended, that there would be no age limit, and continuing to ensure that all Canadians are looked after? What is your thought on the mandatory coverage aspect?

Mr. C. MacDonald: Are you talking about the mandatory aspect of retirement or the mandatory benefit provisions? I would take it that it is opposition to mandatory retirement at any age limit.

Mr. Reid (St. Catharines): You say categorically that you are opposed to a mandatory retirement age.

Mr. C. MacDonald: Well no, we favour the active support of our government in order to end discrimination because of age in all fields. I think that is a little different.

Mr. Reid (St. Catharines): Okay, at the present time the age retirement is ordinarily 65 and then we have the senate report which says that we should not have that mandatory retirement age of 65. The position here is—and I do not want to take too much time on this—that you want to end discrimination because of age with respect to retirement which means leaving it open for the individual.

Mr. C. MacDonald: Yes, there is no provision now in the legislation that compels retirement at 65 and we want it left that way. There is no compulsion to retire; it is an employer-imposed requirement normally or a negotiated requirement. We certainly do encourage any further discussion on optional retirement, but not optional retirement and receipt of benefits too.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Your last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): All right, we will make it a good one.

We will come back then, Mr. MacDonald, to that Clause 5, the recommendation dealing with providing some coverage to homemakers. Are there any other groups who are non-contributory groups that you are aware of, not in the workforce, that should come within the same category as homemakers and do you suggest that they somehow be included in the Canada Pension Plan as non-contributory persons?

[Translation]

tous les Canadiens? Nous nous préoccupons à l'heure actuelle des citoyens âgés quel que soit l'âge de la retraite.

M. C. MacDonald: On a peur d'en arriver là, mais on y arrive de toute façon.

M. Reid (St. Catharines): Quelle est la position de la Fédération en ce qui concerne cet aspect obligatoire? Quant à la retraite obligatoire, vous vous y opposez, qu'elle intervienne à 65 ans ou à tout autre moment. Comment réconciliez-vous cela avec la couverture universelle?

M. C. MacDonald: Parlez-vous de la retraite obligatoire ou des dispositions concernant les prestations obligatoires? Quant à nous, nous nous opposons à la retraite obligatoire quel que soit l'âge.

M. Reid (St. Catharines): De façon catégorique?

M. C. MacDonald: Non, nous sommes en faveur de l'appui actif de notre gouvernement afin de mettre fin à la discrimination pour des raisons d'âge et ceci, dans tous les domaines. Je crois que c'est une formulation peut-être un peu différente.

M. Reid (St. Catharines): Bien. À l'heure actuelle, l'âge de la retraite est généralement de 65 ans. Le rapport du comité sénatorial estime qu'il ne devrait pas en être ainsi. Votre position est donc la suivante, vous voulez mettre fin à la discrimination quant à l'âge de la retraite; vous estimez que c'est la personne elle-même qui devrait décider.

M. C. MacDonald: Oui. En effet, il n'y a aucune disposition actuelle dans la loi qui oblige quiconque à prendre sa retraite à 65 ans. Nous ne voudrions pas voir la loi modifiée. En fait, c'est généralement une condition qui est imposée par l'employeur ou bien il s'agit d'une exigence négociée. Nous encourageons certainement toute autre discussion qui pourrait porter sur une retraite laissée au choix de la personne qui la prend mais pas d'une retraite au choix avec prestation.

Le vice-président (M. Dantzer): Votre dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Je vais en poser une bonne.

Revenons-en alors, monsieur MacDonald, à l'article 5, recommandation préconisant que les femmes au foyer puissent contribuer au régime de pension. Y a-t-il d'autres groupes qui ne font pas partie de la population active, qui ne cotisent pas au régime de pension et qui devraient être mis dans la même catégorie que les femmes au foyer. Estimez-vous que ces personnes devraient participer au Régime en tant que non-cotisants?

[Texte]

Mr. C. MacDonald: We do not think anyone should be included in the Canada Pension Plan as a non-contributory individual. There are groups other than homemakers who could go through a life-time without being in the labour force—those with a disability; the backward type.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. Reid.

Mr. MacDonald, I would like to have you and your group excuse me, I have to leave. Mr. Desmarais will take over the Chair and I would like to thank you very much for appearing.

Mr. C. MacDonald: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

I apologize, first of all, to Mr. MacDonald and his group for being late today. I am very pleased to see that they have such a large delegation with them and, I gather, represent a very large number of seniors throughout Canada. I come from Scarborough West and east Toronto and in my part of old Scarborough we have a very large number of seniors. I am also chairman of the Health and Welfare Committee and, like all of us here, very interested in these sort of issues.

I see that your brief that I have before me is a general brief to the Government of Canada, dated last December. It includes a lot of interesting and vital matters which are beyond the purview of this pension reform special task force or committee, even though I hope that you are getting responses to some of these matters from other government departments, and from other representatives.

• 1635

Mr. C. MacDonald: May I interrupt? My oral reference was only to the area dealing with pensions; as to the other, we have received some correspondence in response to the other.

Mr. Weatherhead: I am not criticizing you on these other...

Mr. C. MacDonald: No, no.

Mr. Weatherhead:—very important items, I would like to talk about housing and world peace and other matters at some other time, but it is not too appropriate this afternoon.

Mr. Reid touched on the matter of mandatory retirement, at page 4, and your notation there was:

That we urge the active support of our Government in order to end discrimination because of age in all fields and in all its forms.

I am sorry, I believe there is some discrimination, but I did not get from your answer just what particular discrimination you were talking about or referring to there.

Mr. C. MacDonald: The discussion on the floor of our convention referred to incidents where individuals were just told to get out—get out of a plant, or leave the job—because

[Traduction]

M. C. MacDonald: Nous ne croyons pas qu'il devrait y avoir des personnes considérées comme non-cotisants qui participent au Régime de pension du Canada. Il y a d'autres groupes que les femmes au foyer qui peuvent passer toute leur vie à l'extérieur de la population active, je pense particulièrement aux handicapés, aux personnes souffrant de déficiences mentales.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Reid.

Monsieur MacDonald, j'aimerais que vous m'excusiez, mais je vais devoir vous quitter. M. Desmarais assumera la présidence. Je vous remercie de votre comparution.

M. C. MacDonald: Merci.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Je m'excuse tout d'abord, monsieur MacDonald, d'être arrivé tard à la réunion. Je suis très heureux de voir que vous êtes venus ici en nombre et je suppose que vous représentez beaucoup de citoyens âgés du Canada. Je viens moi-même de Scarborough ouest et de Toronto est et dans le vieux Scarborough nous avons pas mal de personnes âgées. Je suis également président du comité de la santé et du bien-être et comme nous tous ici, je m'intéresse énormément à toutes ces questions.

Votre mémoire est un mémoire général qui s'adresse au gouvernement du Canada et qui porte la date du mois de décembre de l'année passée. Ce mémoire porte sur beaucoup de questions intéressantes et vitales qui ne relèvent cependant pas du mandat de notre comité spécial de notre groupe de travail, même si, je l'espère, vous obtenez des réactions de la part d'autres ministères.

M. C. MacDonald: Puis-je interrompre? Mon intervention orale portait uniquement sur le domaine des pensions; quant aux autres nous avons reçu une certaine correspondance en réponse.

M. Weatherhead: Je ne vous critique pas sur ces autres...

M. C. MacDonald: Non, non.

M. Weatherhead:... points très importants, à une autre occasion j'aimerais parler du logement et de la paix dans le monde, mais ce n'est guère le moment cet après-midi.

A la page 4, M. Reid a abordé la question de la retraite obligatoire et voici ce que vous avez écrit à ce sujet:

Que nous demandions l'appui actif de notre gouvernement afin de mettre fin à la discrimination en raison de l'âge dans tous les domaines et sous toutes ses formes.

Je m'excuse, je crois qu'il y a une certaine discrimination, mais votre réponse ne nous dit pas de quelle discrimination vous parlez ou en relation à quoi.

M. C. MacDonald: Lors de la discussion qui s'est tenue sur le parquet pendant notre congrès, il fut question d'incidents où on a dit carrément à des personnes de s'en aller—de quitter

[Text]

the company did not want them and so they retired them. We know of instances each day of the week now where a company implements the retirement program only for the purpose of laying this one off rather than someone else. We feel that that should not be the basis for retirement.

Mr. Weatherhead: So you are in support of the fact that there should be no compulsory 65 or any such similar . . .

Mr. C. MacDonald: No, there is also the provision that we have recognized that an employer and his employees may have negotiated a retirement age for the employee. I think we recognize too that the government, at the time of hiring, imposes an automatic retirement age. I suppose it can be said that that person has accepted employment with the understanding that there was a compulsory age for retirement.

We definitely did not like the idea—in the convention. Our seniors feel that there should be more flexibility and optional retirement for everyone.

Mr. Weatherhead: Do you think it should be made illegal to have in contracts a mandatory age of retirement?

Mr. C. MacDonald: The results of our discussion in convention over the last three years have been that we should leave things alone, not introduce legislation to make it compulsory.

Mr. Weatherhead: But allow the collective bargaining to carry on.

Mr. C. MacDonald: Let the bargaining process continue.

Mr. Weatherhead: Mr. Reid was also questioning you on your idea, on page 2, to have an appeal procedure regarding GIS. It seemed to me, in listening to your answers, that you had the Mrs. Brown, Mrs. Jones situation and there seemed to be a lot of misunderstanding, or lack of information, on who might be entitled to GIS and who is not entitled—the ground rules for it. How do you deal with your membership in this type of question? Do you urge them to contact their local members of Parliament or their local Health and Welfare department offices? What do you say about that ordinarily?

Mr. C. MacDonald: We strongly urge our people, if they think there is any possibility that they may qualify, to make application, and upon making application they, of course, have to express what incomes they have.

Mr. Weatherhead: We heard earlier, Mr. MacDonald, in our background briefings, that apparently there are large numbers of people in the country who are eligible for GIS . . .

Mr. C. MacDonald: And have not applied.

Mr. Weatherhead: —and who, for various reasons, mostly through lack of knowledge about the provisions or because they think they are making too much money to qualify, have not applied. Apparently there is more information coming

[Translation]

l'usine ou de quitter l'emploi—parce que la compagnie ne voulait pas d'eux, alors ces personnes ont pris leur retraite. Tous les jours nous sommes informés de cas où des compagnies mettent en oeuvre des programmes de retraite simplement pour le but de mettre une telle personne à pied plutôt qu'une autre. À notre avis la retraite ne devrait pas être déterminée de cette façon.

M. Weatherhead: Vous appuyez donc le fait que la retraite ne devrait pas être obligatoire à 65 ans ou qu'il ne devrait y avoir aucune contrainte du genre . . .

M. C. MacDonald: Non, il y a aussi une disposition par laquelle nous reconnaissons qu'un employeur et ses employés ont pu négocier quel sera l'âge de la retraite. Je pense que nous reconnaissons également, qu'au moment de l'embauche, le gouvernement impose un âge de retraite automatique. Je présume que l'on peut dire que la personne a accepté l'emploi en sachant qu'il y a un âge de retraite obligatoire.

Au congrès, il était clair que nous n'aimions pas cette idée. Nos membres les plus âgés pensent qu'il devrait y avoir plus de souplesse et la retraite optionnelle pour tout le monde.

M. Weatherhead: Selon vous, est-ce que le fait de stipuler l'âge de retraite obligatoire dans les contrats devrait être illégal?

M. C. MacDonald: L'issue des discussions lors de nos congrès des trois dernières années a été que nous devrions laisser les choses telles quelles, sans introduire de mesures législatives afin de rendre la retraite obligatoire.

M. Weatherhead: Mais en permettant aux négociations collectives de se poursuivre.

M. C. MacDonald: En effet.

M. Weatherhead: M. Reid vous a aussi posé des questions sur votre idée, mentionnée à la page 2, d'une procédure d'appel au sujet du SRG. En écoutant votre réponse il m'a semblé que vous compreniez très mal la situation de M^{me} Brown et de M^{me} Jones, ou que vous manquiez d'information quant à savoir qui aurait droit au SRG et qui n'y a pas droit—pour ce qui touche les règles de base. Comment répondez-vous à vos membres sur ce genre de question? Leur enjoignez-vous d'entrer en communication avec leurs députés ou le bureau local du ministère de la Santé et du Bien-être? Habituellement, que répondez-vous à ce sujet?

M. C. MacDonald: Si nous pensons qu'ils ont une chance d'être admissibles, nous encourageons fortement nos membres à faire une demande et en ce faisant, ils doivent évidemment déclarer leurs revenus.

M. Weatherhead: Monsieur MacDonald, lors de séances d'information préparatoires on nous a dit qu'apparemment au pays il y a un bon nombre de personnes qui sont admissibles au SRG . . .

M. C. MacDonald: Et qui n'ont pas fait de demande.

M. Weatherhead: . . . et qui, pour diverses raisons, la plupart du temps parce qu'ils ignorent les dispositions de la loi ou parce qu'ils pensent qu'ils gagnent trop d'argent pour être admissibles, n'ont pas fait de demande. Apparemment, le

[Texte]

from Health and Welfare and other sources encouraging people to apply, but I would hope that you, and other similar seniors' associations, would really say that, if there is any doubt at all, seniors should apply for GIS. They are allowed a fair amount of income, as you know, and still can get some GIS. I hope we can get that word out around the country.

• 1640

When we are touring around the country, a bit later in the year, I hope we can put this word out to the various senior groups and other interested people around the country. It is very silly, if I may say so, although the fault may lie with the government and even with the members for not advertising it more, but I gather that there may be hundreds of thousands of people in this country eligible for at least some GIS who are not getting it. I may be talking as a lawyer to clients now, but people should not take it for granted that they are not entitled; there is no harm in applying.

Mr. C. MacDonald: Let me assure you—and I have no doubt that this will not be questioned—that any organization of seniors in this country makes a regular pitch: Please, if there is any thought, any indication, any suggestion that you may qualify for GIS, make application. We cannot fault the government on this, because the facts are included in one of the cheques each year. Again, that does not help the person who cannot read, but in any area, I would say, there is a regular, continuing discussion and dialogue: Have you made application for GIS? We have found people who have not made application for OAS who had qualified many years ago. Because of what? Because they do not talk to anyone. There are also many other reasons. But I can assure you that if there is any group within society that tries to get the word around, it is our senior citizens groups.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Your last question, Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you. Perhaps as was indicated earlier, Mr. Chairman, there was an item here to the effect that this association was opposed to former federal budget proposals to tax medicare and dental benefits. Of course, as the groups knows, that proposal was withdrawn and there is no such proposal at the present time. Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Young.

Mr. Young: This has raised a whole number of questions I would like to get answered. I am particularly interested in the questions that were asked both this morning, of the witness Miss Cheevers, from the Council on Pension Reform for Singles, and again of you this afternoon, about what you consider to be an adequate retirement income. The debate, at least that I have followed for the last 18 months or two years, has centred around these proposals: Number one, the number of individuals below the poverty line at the present time, and

[Traduction]

ministère de la Santé et du Bien-être et d'autres sources publient beaucoup plus d'information en encourageant les gens à faire une demande mais j'espère que vous et d'autres associations de personnes âgées vous encouragerez vraiment celles-ci à faire une demande en cas de doute. Comme vous le savez, elles peuvent avoir un revenu assez important et avoir quand même droit à recevoir quelque chose du SRG. J'espère que nous pourrons en informer les gens partout au pays.

Un peu plus tard cette année, lorsque nous effectuerons les voyages un peu partout au pays, j'espère que nous pourrons en informer les divers groupes de personnes âgées et autres personnes intéressées. C'est idiot, si je puis dire, quoique la responsabilité en revient peut-être au gouvernement et même aux députés de ne pas l'avoir annoncé davantage, mais je crois savoir qu'au pays il y a des centaines de milliers de personnes admissibles à recevoir au moins un certain montant du SRG et qui ne reçoivent rien. Je parle peut-être comme un avocat qui s'adresse à ses clients, mais les gens ne devraient pas prendre pour acquis qu'ils n'y ont pas droit, il n'y a pas de mal à faire une demande.

M. C. MacDonald: Je puis vous assurer, et je suis convaincu que ce ne sera pas contesté, que chaque organisation de personnes âgées au pays le mentionne de façon régulière: s'il vous plaît, si vous pensez être admissible au SRG, faites une demande. Nous ne pouvons blâmer le gouvernement pour ceci, car chaque année on envoie un dépliant sur la question avec l'un des chèques. Bien sûr, cela n'aide pas la personne illettrée, mais dans toute région, je dirais qu'il y a discussion et dialogue continu: avez-vous fait une demande pour obtenir le SRG? Nous avons appris que des personnes qui étaient admissibles depuis de nombreuses années n'avaient pas fait de demande pour obtenir la sécurité de vieillesse. À cause de quoi? Parce qu'ils ne parlent à personne. Il y a aussi beaucoup d'autres raisons. Toutefois je puis vous assurer que s'il y en a dans la société qui essaient de propager l'information, ce sont bien nos groupes de personnes âgées.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Weatherhead, ce sera votre dernière question.

M. Weatherhead: Merci. Comme vous l'avez dit tout à l'heure, monsieur le président, il y a un article ici disant que cette association s'est opposée aux propositions du précédent budget fédéral visant l'imposition des avantages de l'assurance maladie et de l'assurance dentaire. Évidemment, comme vous le savez, cette proposition fut retirée et présentement il n'y a aucune proposition dans ce sens. Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Young.

M. Young: Ceci soulève toute une série de questions auxquelles j'aimerais avoir des réponses. Je suis surtout intéressé aux questions qui ont été posées ce matin à M^{me} Cheevers, représentante du *Council on Pension Reform for Singles*, et à vous aussi cet après-midi, sur ce que vous considérez être un revenu de retraite suffisant. Le débat, du moins ce que j'en ai su au cours des dix-huit derniers mois ou deux ans, porte sur les propositions suivantes: numéro 1, il faut ramener immédiatement au-dessus du seuil de pauvreté les

[Text]

that is to increase them immediately to above the poverty line; and, number two, the debate is not so much on whether or not we are talking about the right poverty line—because, as you know, there are several out there—the debate, in terms of looking ahead to what should be an adequate pension income, is that we should be talking about replacement income, to replace the earnings you had prior to retirement. It is not simple, it is a very complex problem.

I have come to the conclusion that you cannot talk about adequate replacement income without talking about straightening out the tax structure we have, which is inequitable in the main. You cannot talk about finding money to increase pensions without taking a hard look at where we are spending money in the federal budget. For example—I know it has nothing to do with the discussion today, except in a very remote sense... on your proposals on world peace, it would seem to me that if the amount of money we spend on armaments in this country and around the world were used for peaceful purposes, perhaps we could find some money to increase pensions.

You can take a look at the whole area of government spending, both provincially and federally, and find money quite easily. I was looking through a debate in the House of Commons of about 25 or 30 years ago where Tommy Douglas, the former leader in Saskatchewan, made the argument that governments can never find money when it comes to increasing pension benefits or providing adequate health care, but come a war we can find buckets of money overnight. There is never any difficulty in finding money for that kind of thing.

Perhaps that is something this committee should be addressing, when we make recommendations to the government in terms of how to find money. It is something you might want to give some additional thought to, and perhaps you could send a letter to the committee as an addendum to this particular brief.

• 1645

There is something you mentioned, Mr. MacDonald, on which I am not sure I agree with you. I agree with you in one respect: Over the years, if you go back 35 or 40 years, you could probably say that pensioners today are better off than they were 40 years ago, at least they are not starving. But I have seen figures that show quite clearly that seniors' incomes, in terms of their share of the gross national product, have certainly declined rather than increased. There is no question about that, their share of the wealth in the country has actually declined over the years, rather than either keeping up or increasing. I do not know whether you want to touch on that.

Mr. C. MacDonald: I would like to point out that our approach here today, of course, is rather restricted. We were asked to confine our submission to our current pension and income structure for seniors. As president of the National Pensioners & Senior Citizens Federation, I try—and I think I have been reasonably successful—to keep my remarks to what

[Translation]

personnes qui sont présentement en-dessous; et deuxièmement, le débat ne porte pas tellement sur la question de savoir si le seuil de pauvreté dont il est question est vraiment le bon, car, comme vous le savez, il y en a plusieurs, le débat, au chapitre de ce qui devrait être un revenu de pension suffisant, c'est que nous devrions parler de revenu de remplacement, visant à remplacer les salaires gagnés avant la retraite. Le problème est loin d'être simple, il est très complexe.

J'en suis venu à la conclusion qu'on ne peut parler de revenu de remplacement suffisant sans parler du redressement de la structure fiscale laquelle est inéquitable en général. On ne peut pas parler de trouver des fonds pour augmenter les pensions sans étudier de très près les postes de dépenses du budget fédéral. Par exemple, je sais que ce n'est pas pertinent à la discussion d'aujourd'hui, sauf de façon très lointaine, au sujet de vos propositions visant la paix dans le monde, il me semble que si les sommes dépensées pour les armes dans ce pays et partout dans le monde étaient utilisées à des fins pacifiques, peut-être que nous pourrions trouver l'argent pour augmenter les pensions.

On peut prendre l'ensemble des dépenses gouvernementales, tant provinciales que fédérales, et trouver de l'argent très facilement. Je lisais les débats à la Chambre des communes il y a 25 ou 30 ans alors que Tommy Douglas, l'ancien leader de la Saskatchewan, prétendait que les gouvernements ne peuvent jamais trouver l'argent lorsqu'il s'agit d'augmenter les prestations de pension ou de fournir des soins de santé adéquats, mais arrive une guerre et nous trouvons des tas d'argent du soir au matin. Il n'y a jamais de problème à trouver de l'argent dans ces cas-là.

C'est peut-être une chose que l'on devrait mentionner lorsque ce Comité formulera ses recommandations au gouvernement sur la façon de trouver des fonds. C'est peut-être quelque chose à quoi vous voudrez penser davantage et vous pourriez faire parvenir une lettre au Comité comme appendice à ce mémoire.

Monsieur MacDonald, il y a une chose que vous avez dite et avec laquelle je ne suis pas sûr d'être d'accord. Je suis d'accord sur un aspect: au cours des années, si l'on remonte 35 ans ou 40 ans en arrière, on peut probablement dire que les gens à la retraite aujourd'hui sont mieux qu'il y a 40 ans, au moins ils ne meurent pas de faim. Toutefois j'ai vu des chiffres qui indiquent clairement que le revenu des personnes âgées, du moins pour ce qui est de leur part du produit national brut, a certainement diminué au lieu d'augmenter. Il n'y a pas de doute à ce sujet, leur part de la richesse de ce pays a réellement diminué au cours des années, au lieu de se maintenir ou d'augmenter. Est-ce que vous voulez commenter cela?

M. C. MacDonald: Je tiens à souligner que notre démarche est plutôt limitée. On nous a demandé de limiter notre exposé à la structure actuelle des pensions et des revenus pour les personnes âgées. En tant que président de la Fédération nationale des retraités et citoyens âgés, j'essaie... et je pense avoir assez bien réussi... de limiter mes commentaires à ce

[Texte]

was adopted in convention. A couple of times I damned near went off that, but I was able to restrain myself.

You talk about the need to establish an income in retirement related to what they were used to in their life-style. I do not know if society has agreed on that either . . . whether it is 62%, 70%, 75% or 80%, but we know that if we are going to have a . . . level of income in retirement tomorrow, we had better think about planning for it today.

We certainly support very strongly the need to increase our hopes now. The present system is only providing 12% to 15% of income in the form of OAS today. We are planning now for the Canada Pension Plan to provide 25% of a limited income. The way our unemployment figures are going now, very few of them will qualify—I should not say that, I guess . . . there will be many who will not qualify, even at 25% of that level of normal income when they are working. So we have a long way to go.

Certainly there is only one way to go, and that is to get the money from those who have it to put aside and plan for tomorrow. We know that the contribution of 3.6% of today's earnings is not going to be sufficient to provide 25% of the contributors' levels 10 years from now, or even I think five years. We are in a pay as you go system. We certainly hope that the government stays with a pay as you go system, instead of this demand for a fully funded one, because I do not think the country can afford it.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): I have a supplementary to Mr. Young's question, if I may.

Mr. Young: Sure, and then I will have one short one after you have finished.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): The expanding of the CPP has been advocated as being the only desirable and feasible way of mandating expansion. How do you feel about that? I would like to bring in the Ontario royal commission, with which I think you are familiar, who are advocating mandatory private plans or private schemes.

Mr. C. MacDonald: You will not embarrass me. My position is quite clear, and I think it is the position of the seniors: The private pension system has failed completely to provide any form of security in retirement for its workers. They have covered less than 50% of the workers anyway. Now, of course, we refer to it as a patchwork quilt—all sizes, all shapes, all colours and it does not even cover half the bed! That is not satisfactory.

I was a member of the royal commission in Ontario, 105. My position within that was quite clear. We finished off on a compromise. We agreed that we must call for the definite expansion of money today into our pension system. They suggested a 2% mandatory pension plan, but not under the Canada Pension Plan. I signed that as an alternative to what I wanted. It is not embarrassing to me. Surely the people who are interested in the matter should have no trouble rejecting the 2% private pension system and putting the 2% into the government plan, because the administration is so much less. I

[Traduction]

qui a été adopté en congrès. À quelques reprises, je me suis presque échappé, mais j'ai pu me contrôler.

Vous parlez du besoin de fixer un revenu de retraite par rapport à ce que quoi les personnes étaient habituées selon leur mode de vie. J'ignore si la société est d'accord là-dessus . . . Que ce soit 62 p.100, ou 70 p.100, ou 75 p.100 ou 80 p.100, mais nous savons que si nous devons avoir un . . . niveau de retraite demain, nous ferions mieux de le planifier aujourd'hui.

Nous appuyons certainement très fortement la nécessité d'accroître nos espoirs maintenant. Présentement la sécurité de vieillesse n'offre que de 12 p.100 à 15 p.100 du revenu; nous voulons que le Régime de pension du Canada offre 25 p.100 de revenu limité. D'après les chiffres du chômage actuel, très peu de personnes seraient admissibles . . . Je ne devrais pas dire cela . . . il y en aura beaucoup qui seront admissibles, même au niveau de 25 p.100 du revenu normal gagné pendant qu'ils travaillaient. Nous avons donc beaucoup de chemin à faire.

Il n'y a qu'une façon de le faire, et c'est d'amener ceux qui ont l'argent à le mettre de côté en prévision de demain. Nous savons que les cotisations actuelles de 3,6 p.100 de revenu seront insuffisantes pour fournir à la personne 25 p.100 de son niveau de revenu dans 10 ans, ou même dans 5 ans. Nous sommes dans un régime à répartition. Nous espérons certainement que le gouvernement conservera ces régimes à répartition au lieu d'accéder à cette demande pour un régime pleinement capitalisé, car je ne pense pas que ce pays puisse se le permettre.

Le vice-président (M. Desmarais): Si vous me permettez, j'ai une question supplémentaire à celle de M. Young.

M. Young: Je vous en prie, ensuite je poserai une courte question.

Le vice-président (M. Desmarais): L'élargissement du RPC a été préconisé comme étant la seule façon souhaitable et possible d'avoir un élargissement obligatoire. Qu'en pensez-vous? Je voudrais mentionner la Commission royale de l'Ontario, avec laquelle vous êtes familier, je pense, qui préconise des régimes privés obligatoires.

M. C. MacDonald: Vous ne m'embarrasserez pas. Ma position est très claire et je pense que c'est notre position comme citoyens âgés: Le régime privé de pension a failli totalement pour ce qui est de fournir toute forme de sécurité de retraite aux travailleurs. De toute façon, ces régimes couvrent moins de 50 p.100 des travailleurs. Bien sûr, nous les comparons aux couvertures piquées, de toutes couleurs, de toutes formes et de toutes dimensions qui ne recouvrent même pas la moitié du lit! Ce n'est pas satisfaisant.

J'ai fait partie de la Commission royale de l'Ontario, mai position à l'époque était très claire, finalement nous nous sommes entendus sur un compromis, à savoir que nous devions demander que l'on augmente les fonds présentement affectés au régime de pension et ils ont suggéré un régime de pension obligatoire de 2 p. 100, mais ne relevant pas des régimes de pension du Canada. Faute de mieux, j'ai signé cette recommandation. Cela ne m'embarrasse pas certainement, les personnes intéressées ne devraient pas avoir de problèmes à rejeter le régime de pension privé à 2 p. 100 et à investir ce 2 p.

[Text]

think we have every right to believe that if 3.6% of income can provide us with 25%, it is logical to think if we put in 7.2% we will get 50%.

• 1650

Now, is 50% enough is another debate. But I think the general thinking is that if the OAS is going to provide for 12%, okay, that gives us 62%, and 62% is the objective of some. And, like I said, when I first got into the pension plan, it was a UAW pension plan, our objective was for 50%, Neil, and we thought we had done it, but the OAS and our measly \$55 a month back in 1950...

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): But it is estimated that the rate which would have to be paid to maintain the Canada Pension Plan as it is today would have to go up to 8% or 10%, in between there.

Mr. C. MacDonald: I am acquainted with the figures anyway that I realize that as of now we are close to paying out as much as we are taking in in Canada Pension Plan, and so are using up the reserves, which we knew. When it was first introduced, they knew there would be reserves for this period of time. And of course, we say that it is time you moved to take care of that situation five years from now, when you have to start asking for some of the money back that you have loaned out. But even then, we say that you have to plan for more than 25% under the Canada Pension Plan. Now where the money has come from, we could suggest that too, but you will not get a suggestion at this point from the Senior Citizens Federation. I am talking from another section now as an individual. But certainly, I feel that you have to look at much more than a 40% planned income for senior citizens coming out of the labour force 10 years from now and 5 years from now. You say it is 8% or 9%, how much is it in other countries?

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): I apologize, Mr. Young. Your last question.

Mr. Young: No problem, it is very helpful.

The last point I want to ask, and that is concerning the Guaranteed Income Supplement. I am thoroughly convinced that universal pension, as we see it, is going to remain fairly stable, that any further increases that come will be in the GIS and, in effect, will probably erode universality. That is my own view, not substantiated by anything, but it was my own view.

One of the problems that was mentioned this morning and again this afternoon is about many, many elderly Canadians who do not even apply for OAS, never mind GIS. I have heard of cases in the northern sections of the country where people do not speak either one of the official languages, and so therefore cannot read information that comes out from government. I have heard of people who were raised in rural communities where, because of the nature of the family farm

[Translation]

100 dans un régime gouvernemental dont les coûts d'administration sont beaucoup moins élevés. Je pense que nous avons raison de croire que si des cotisations de l'ordre de 3,6 p. 100 du revenu peuvent nous fournir un revenu de retraite de 25 p. 100, il est logique de penser que si nous y investissons 7,2 p. 100, alors nous obtiendrons un revenu de retraite de 50 p. 100.

Or, il reste toujours à savoir si 50 p. 100 est adéquat. On croit généralement que ce serait très bien si la sécurité de vieillesse donnait 12 p. 100; cela nous donnerait 62 p. 100 et 62 p. 100, c'est l'objectif visé par certains. Mais comme je l'ai dit tout à l'heure, Neil, au moment où j'ai commencé à cotiser au régime de retraite des TUA, notre objectif était de 50 p. 100; nous croyons l'avoir obtenu, mais en 1950, la sécurité de vieillesse et nos misérables \$55 par mois...

Le vice-président (M. Desmarais): Mais on estime que, pour assurer que les prestations du Régime des rentes du Canada restent à leur niveau actuel, les cotisations devraient augmenter jusqu'à 8 ou 10 p. 100.

M. C. MacDonald: Je connais suffisamment bien les chiffres pour savoir que les prestations du Régime des rentes du Canada sont sur le point d'égaliser les cotisations, et que nous sommes donc en train d'épuiser les réserves. C'était prévu. On savait, au moment où le régime a été mis en place, qu'il faudrait éventuellement puiser dans les réserves. Nous vous encourageons à agir en pensant à la conjoncture à laquelle vous ferez face dans cinq ans, car vous devrez, à ce moment-là, exiger le remboursement des sommes que vous avez prêtées. Il faudrait toujours que le Régime des rentes du Canada prévoit plus de 25 p. 100. Quant à savoir où vous irez chercher l'argent, nous avons des suggestions à vous faire, mais la Fédération des citoyens âgés ne vous fera pas de suggestion pour le moment. Je vous donne mon opinion personnelle. Mais je suis convaincu qu'il faut faire en sorte que, d'ici cinq ou dix ans, les personnes qui quittent le marché du travail touchent plus de 40 p. 100 de leur salaire. Vous dites qu'il faudrait des cotisations de 8 ou 9 p. 100. C'est combien dans les autres pays?

Le vice-président (M. Desmarais): Je regrette, monsieur Young. Ce sera votre dernière question.

M. Young: Pas de problème. C'est très instructif.

Ma dernière intervention portera sur le supplément du revenu garanti. Je suis convaincu que les prestations du Régime des rentes du Canada resteront relativement stables. S'il y a des augmentations, ce sera par le biais du SRG, ce qui, en effet, compromettra l'accès universel. C'est là mon opinion personnelle; je n'ai pas vraiment de preuve.

L'un des problèmes que j'ai souligné ce matin et cet après-midi, c'est qu'il y a beaucoup de Canadiens âgés qui ne demandent même pas la sécurité de vieillesse, beaucoup moins le supplément de revenu garanti. J'ai entendu parler de personnes vivant dans le Nord qui ne parlent ni l'une ni l'autre des langues officielles et qui ne sont donc pas capables de lire les publications du gouvernement. J'ai entendu parler de personnes qui vivent dans des localités rurales et qui, à cause

[Texte]

or the community, they lived on the economy of the area, kids never went to school, and so therefore did not read, and are now elderly and are illiterate. In fact, there are some interesting figures on that.

There is also another factor that has not been spoken about, but yet I am convinced it is there; that many elderly people still view GIS, because it has been tested, as being an application for charity. That is one of the key reasons why they do not apply for it, because one thing that elderly people have, that I know and speak of, is an immense pride. It is the only thing they have to hold onto, and they will not apply, because they view it as charity. I do not know if you want to touch on that, Charlie, but those are my observations.

Mr. C. MacDonald: Well, I think you have good basis for the observation, too. I might say that one of my disappointments—I should not say disappointments either, but I will acknowledge—was when they first re-introduced the means test in 1975. I was one that really raised a lot of noise then. I was still working at that time—of course, I happened to be working with seniors—and I was surprised at the resulting acceptance by our seniors of the GIS program, and I have to admit that, I have to admit that.

For a number of years at our conventions following 1975, one of the first resolutions would be condemning the means test—you know, application for GIS. But I have to say that this last year, two years, it would not have been accepted. When I am talking about seniors, of course they are not the seniors that we never meet.

• 1655

We have to acknowledge that today the picture or the public image of a senior is a hell of a lot different than it was 30 years ago. The public image of a senior was a poor person down the street who would rather be dead than living the way they were. But now the public image of a senior is that they are the ones that are always happy, heading for a dance or a trip, and so on and so forth. But we have to understand that not every senior is in that category. There are still those we cannot find.

Now, I have heard quotes of up to 8% who have not made application for old age pension. I just cannot believe that. I am sure there are some who have not, and I had personal experience in having a couple like that some years ago up around Cardiff. But nevertheless, there are some who have not made application, no question, but we have to find them.

But again, I have to admit that the seniors, as of today, are not running away, at least the seniors that we meet. They are not turning their back on the GIS. I am inclined to think that the only way we will catch the others is by personal contact.

Mr. Young: Because if you take a look at the history of the GIS, it was never intended to be a permanent feature of the pension system.

Mr. C. MacDonald: No, they thought the Canada Pension Plan would take care of it.

[Traduction]

du caractère de la ferme familiale, de la collectivité, ou de l'économie de la région, n'ont jamais fréquenté l'école et n'ont jamais appris à lire. Maintenant elles sont vieilles, mais elles sont toujours analphabètes. Il existe même, à leur sujet, des chiffres intéressants.

Il y a un autre phénomène dont on n'a pas parlé jusqu'ici, mais je suis convaincu qu'il existe. Dans l'esprit de beaucoup de personnes âgées, demander le SRG, c'est demander la charité, quand la prestation est assujettie à un examen de revenu. C'est là l'une des principales raisons pour lesquelles elles n'en font pas la demande. Car les personnes âgées, que je connais et dont je parle, ont énormément d'orgueil. C'est tout ce qu'il leur reste et elles y tiennent; elles refusent de demander le SRG, parce qu'elles y voient un don de charité. Voilà ce que je pense. Je ne sais pas, Charlie, si vous voulez y répondre.

M. C. MacDonald: Je crois que ce que vous dites est juste. S'il y a une chose qui m'a déçu—je sais qu'il ne faudrait pas parler de déception, mais j'avoue que j'ai été déçu—c'est la réintroduction, en 1975, de l'examen de revenu. Je m'en suis beaucoup plaint à l'époque. Je travaillais toujours à ce moment-là—avec des personnes âgées, comme par hasard—et j'ai été étonné de voir dans quelle mesure les personnes âgées acceptaient le programme du SRG. J'avoue que j'ai été étonné.

Aux conférences que nous avons tenues dans les années qui ont suivi 1975, on commençait toujours par adopter une résolution en vue de condamner l'examen du revenu qui s'appliquait au SRG. Mais je dois dire que l'an dernier, ou il y a deux ans, une telle résolution n'aurait pas été adoptée. Je parle, évidemment, de personnes âgées que nous connaissons.

Il faut bien admettre que l'image que nous nous faisons d'une personne âgée est bien différente aujourd'hui de ce qu'elle était il y a trente ans. À cette époque-là on y voyait un être pitoyable qui aimerait autant mourir que de vivre dans l'état où il vivait. Aujourd'hui une personne âgée est une personne heureuse, toujours prête à danser ou à voyager. Mais il faut bien comprendre que ce n'est pas le cas de toutes les personnes âgées. Il y en a toujours que l'on n'a pas rejoint.

On m'a dit que jusqu'à 8 p. 100 des personnes âgées n'ont pas demandé la pension de vieillesse. Je n'arrive pas à le croire. Je suis certain qu'il y en a qui n'en ont pas fait la demande et j'ai connu, il y a quelques années, un couple de la région de Cardiff qui était dans cette situation-là. Néanmoins, il y en a qui n'en ont pas fait la demande, et nous devons les dépister.

Mais je dois admettre qu'aujourd'hui, les personnes âgées ne refusent pas le SRG, du moins pas celles que nous connaissons. Elles ne le refusent pas. Je soupçonne que l'on ne rejoindrait les autres qu'en les contactant personnellement.

M. Young: Si vous étudiez l'évolution du SRG, vous verrez que l'on n'a jamais eu l'intention d'en faire une disposition permanente.

M. C. MacDonald: Non. Le Régime des rentes du Canada devait suffire.

[Text]

Mr. Young: Well, it was introduced in the transition period until the Canada Pension Plan was 10 years old and then it was supposed to end. Now it has become a permanent feature. Frankly, I do not like it.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Weatherhead, please.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I think Mr. MacDonald would admit that it really is not a means test, the GIS. I think this is important. I agree with the whole general gist of your arguments, but, you know, when you have a \$100,000 house and you can still get the GIS, as I think you should be able to do, and as you can, it is not a means test, it is an income test. I think that is the very difference. I am dead against the means test. The income test has its problems, but I am dead against people having to sell their houses before they qualify and that sort of thing. But it is not a means test as the old programs 30 to 40 years ago were before you could qualify for certain of the original-type pensions. It is an income test and I am all in favour of it; it is not a means test.

As I mentioned earlier, and I am sure you are doing this, and as Mr. Young said, some people may think it is charity, but I think you and everybody else, including ourselves, have to show that it is not charity at all, it is part of a basic problem to help the elderly who were not able to earn enough income themselves over the years to support themselves in their senior years until we and others can come up with better systems. And that is what we are trying to do I think in this task force, one of the many things, to try to perhaps find a system where in years to come we will not need the GIS to a certain amount. If we have proper Canada Pension Plan support, or if we have proper other survivorship benefits or anything else coming in, better measures for our women, who are very poorly protected at the present time as far as pensions are concerned, if there are proper pensions that people can earn over their working years, maybe in the future we will hardly need the GIS anymore.

But right now, I hope you are telling your people, if you come across this charity argument, that it is a bunch of bunk, that they are entitled to it; they have worked in this country over the years, in the homes, or in the factories or in the offices, and they are entitled to it as part of our general Canadian government pension system. I hope you will encourage them to take it and not be ashamed to apply for GIS.

Mr. C. MacDonald: I acknowledge that it is a return of the income tax thing rather than the means test is certainly true, and I think that is the approach of our groups. We may individually dislike the whole thing; and of course I know that means tests are means tests or income tests . . .

[Translation]

M. Young: Le SRG a été adopté pendant la période de transition; il devait rester en vigueur jusqu'à la dixième année du Régime des rentes du Canada et prendre fin à ce moment-là. Maintenant, il est permanent. Franchement, je n'aime pas beaucoup cela.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Weatherhead, s'il vous plaît.

M. Weatherhead: M. MacDonald doit admettre que le SRG n'est pas vraiment assujéti à un examen du revenu. C'est là un point important. J'accepte généralement vos arguments; mais dans la mesure où l'on peut toucher le SRG en étant propriétaire d'une maison qui vaut \$100,000, on ne peut pas prétendre, comme vous l'avez fait, que le SRG est assujéti à un examen des moyens. C'est là un point important. J'accepte généralement vos arguments; mais, dans la mesure où l'on peut toucher le SRG tout en étant propriétaire d'une maison de \$100,000, on ne peut pas vraiment prétendre, comme vous l'avez fait, que le SRG soit assujéti à un examen des moyens. Il est assujéti plutôt à un examen du revenu. C'est là une distinction très importante. Je m'oppose catégoriquement à l'examen des moyens. L'examen du revenu crée des problèmes, mais je m'oppose catégoriquement à ce que l'on soit obligé, pour être admissible au SRG, de vendre sa maison. Il ne s'agit pas d'un examen des moyens comme on le faisait il y a trente-quatre ans pour déterminer l'admissibilité à certains types de régimes de retraite. Il s'agit d'un examen du revenu et je suis tout à fait en faveur; il ne s'agit pas d'un examen des moyens.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, et comme M. Young l'a dit aussi, il y en a qui croient que c'est de la charité. Mais nous devons, vous et nous et tout le monde, faire comprendre que ce n'est pas de la charité, qu'il s'agit d'un mécanisme qui nous permet de venir en aide aux personnes âgées qui n'ont pas ce qu'il leur faut pour vivre, et ceci jusqu'à ce que nous arrivions à mettre sur pied de meilleurs régimes de retraite. Je suis certain d'ailleurs que vous faites déjà des efforts en ce sens. C'est d'ailleurs l'un des objectifs du groupe de travail; nous cherchons à élaborer un régime qui rende le SRG superflu. Il se peut que, si le Régime des rentes du Canada devient plus adéquat, si l'on améliore les rentes de survie, si l'on adopte des mesures qui soient plus favorables aux femmes, qui ne sont pas vraiment protégées par les régimes de pension, si les régimes de retraite pour les employés étaient plus adéquats, on n'aurait guère besoin du SRG.

Mais, en attendant, si vous connaissez des gens qui prétendent que c'est de la charité, dites leur que c'est de la foutaise et qu'ils y ont droit; ils ont travaillé au Canada pendant des années, à la maison ou dans les usines et les bureaux, et ils ont droit au SRG; cela fait partie du régime universel. J'espère que vous les encouragez à faire la demande et à ne pas en avoir honte.

M. C. MacDonald: J'avoue qu'il y a une distinction à faire entre le revenu et les moyens et nos membres en conviennent. Individuellement, il se peut que nous ne l'aimions pas beaucoup; et je sais qu'un examen des moyens, c'est toujours un examen des moyens ou de revenus . . .

[Texte]

Mr. Weatherhead: Do you know what the means test was in 1930 and 1940?

Mr. C. MacDonald: I remember. I remember.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you.

Mr. Reid, your last question. I think we should stop soon.

Mr. Reid (St. Catharines): My last question, Mr. Chairman. We have already covered the means test, so I do not think we have to discriminate with respect to those who went through the means test in 1930 and the GIS test under the taxation features of today. I just want to belie that image that some people want to project, of the GIS being subject to a means test.

I am using the same words as you are in your submission in connection with adequacy of income. The comment was made with respect to replacement income.

• 1700

Insofar as this task force is concerned, we are talking about the same kind of income that is necessary to allow people to live in the kind of security that we were talking about earlier today, and you have not heard anybody objecting to your comment that there be a quarter- yearly review just so that that adequacy of income is in effect replacement income.

I had a couple of questions here, but I do not know whether you are going to close it.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Pick the most important one, and make it short.

Mr. Reid (St. Catharines): All right. I have heard you reiterate, Mr. MacDonald, more than once this afternoon on the basis that you were not in favour of expanding the CPP to provide for the coverage for non-contributory persons, but yet you refer to the fact that it is going to be a public fund. Because the private sources cannot do it, some way the public sector has to provide the income that we feel is necessary to close this gap. Are you thinking of any other kind of a public fund, other than OAS/GIS, or is there some other program that you had in mind?

Mr. C. MacDonald: We did not propose any specific type of program.

Now, I think I can as an individual remind, or bring to light, that some years ago there was a surtax for old age pensions. I think it was 4%, was it not? There was a surtax. Now, I am not saying we liked it, but there was this surtax. We are saying that there has been established a Canada Pension Plan based upon earnings-related contributions and benefits and that this is in principle a very good plan. So we are saying I think in this, do not change the principles involved in the Canada Pension Plan, let that go by itself. And you need to increase the contributions and benefits, too.

[Traduction]

M. Weatherhead: Savez-vous en quoi consistait l'examen du revenu que l'on faisait passer en 1930 ou 1940?

M. C. MacDonald: Je m'en souviens, je m'en souviens.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci.

Monsieur Reid, ce sera votre dernière question. Il va bientôt falloir lever la séance.

M. Reid (St. Catharines): Ma dernière question, monsieur le président. Nous avons déjà parlé de l'examen des moyens, et je ne crois pas qu'il soit nécessaire de faire la distinction entre ceux qui ont subi l'examen des moyens en 1930 et ceux qui ont subi l'examen d'admissibilité au SRG basé sur l'impôt sur le revenu. Je veux simplement démentir ce que certains prétendent, à savoir que le SRG est assujéti à un examen des moyens.

Je reprends ce que vous avez dit dans votre mémoire en ce qui concerne la question de savoir si le revenu est adéquat. Vous parliez, à ce moment-là, de remplacement du revenu.

Pour ce qui est de notre groupe de travail, il s'agit du même genre de revenu qu'il faut pour permettre aux gens de vivre le genre de sécurité dont il était question un peu plus tôt aujourd'hui. Vous n'avez entendu personne s'opposer à ce que vous avez dit concernant la révision trimestrielle à condition que ce que l'on définit comme étant revenu adéquat soit, en vérité, un revenu de remplacement.

J'avais quelques questions à poser, mais je ne sais pas si vous allez mettre fin à la réunion.

Le vice-président (M. Desmarais): Posez la question que vous jugez la plus importante et soyez bref.

M. Reid (St. Catharines): Parfait. Je vous ai entendu réitérer, monsieur MacDonald, cet après-midi que vous n'étiez pas en faveur d'élargir le Régime de pensions du Canada pour donner des prestations aux non-cotisants, mais vous dites tout de même qu'il doit s'agir d'un fonds public. Parce que les ressources privées ne suffiront pas, le secteur public doit trouver une façon de fournir ce revenu qu'il nous semble nécessaire de prévoir afin de faire disparaître l'écart. Êtes-vous en faveur d'un autre genre de fonds public, un fonds autre que la sécurité de la vieillesse ou le supplément de revenu garanti ou songiez-vous à un autre programme?

M. C. MacDonald: Nous n'avons pas proposé de genre précis de programme.

En mon nom personnel, je crois que je puis souligner qu'il y a quelques années il y avait une surtaxe pour les pensions de vieillesse. Je crois qu'il s'agissait de 4 p. 100, n'est-ce pas? Il y avait une surtaxe. Ecoutez, je ne prétends pas que nous aimions cette mesure, mais cette surtaxe existait. Nous prétendons qu'on a mis sur pied un Régime de pensions du Canada fondé sur les cotisations et prestations reliées aux revenus et que, en principe, il s'agit d'un très bon plan. Nous en venons donc à la conclusion, me semble-t-il, qu'il ne faut pas changer les principes sur lesquels est fondé le Régime de pensions du Canada: n'y touchons pas. Il faudrait augmenter les cotisations et les prestations aussi.

[Text]

Now we have another problem, we have a problem of people who have never worked, we have a problem of people who never could work. So we say, let us provide a benefit for them at least equal to the minimum provided under the others, but do not do it under the Canada Pension Plan. That is all we are saying.

Now, if you give us the right to assess the tax to pay for it, I do not suppose we would have any trouble setting up a fund. We might have a helluva time getting the money from you, but we could set up the fund.

Mr. Reid (St. Catharines): But basically, Mr. Chairman, Mr. MacDonald, we are not talking about an old age pension plan here, we are talking about an adequacy of income for the physically disabled, the handicapped, widows, or persons who are well under the age of 65. We are talking about a total coverage game for those who need assistance, and are you suggesting that a surtax on the income tax be the only means of protecting those persons?

Mr. C. MacDonald: I am not suggesting that, no.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you very much, Mr. MacDonald, Mr. Van Waggoner and Mrs. Browne for your very meaningful contribution to our deliberations.

Mr. C. MacDonald: Thank you very much for listening to us. May I at this point ask one favour? We do have here the gathering of our executive from across the country, representations from the west, the east, and the mid-west, and I would like to ask if we can be provided with a number of copies of the report of this session. We would like to be sure that the word gets back.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): With pleasure.

Mr. C. MacDonald: And be glad next year to say how good you were.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Members of the committee, our next meeting is Tuesday morning at 9.30 a.m. with the National Action Committee in Room 209.

The meeting is adjourned. Thank you very much.

[Translation]

Cependant, nous avons un autre problème: il y a le problème de ces personnes qui n'ont jamais travaillé, le problème des gens qui n'ont jamais pu travailler. Nous disons alors qu'il faudra leur donner une prestation au moins équivalente au minimum prévu en vertu des autres plans, mais qu'il ne faudrait pas le faire sous le couvert du Régime de pensions du Canada. Voilà ce que nous proposons.

Maintenant, si vous nous donnez le droit d'imposer une taxe pour payer pour tout cela, je ne crois pas que nous aurions de difficulté à créer un fonds. Peut-être tirerait-on le diable par la queue pour essayer de soustraire l'argent de vos goussets, mais nous pourrions créer le fonds.

M. Reid (St. Catharines): Mais fondamentalement, monsieur le président, monsieur MacDonald, nous ne parlons pas d'un régime de pension de vieillesse, il s'agit plutôt d'un revenu adéquat pour les handicapés physiques, les handicapés en général, les veuves ou les personnes qui ont beaucoup moins de 65 ans. Il s'agit, enfin, d'une protection totale pour ceux qui ont besoin d'aide et vous essayez de prétendre que la seule façon d'assurer de telles mesures serait d'ajouter une surtaxe à l'impôt sur le revenu?

M. C. MacDonald: Non, ce n'est pas ce que je dis.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci beaucoup, monsieur MacDonald, monsieur Van Waggoner et M^{me} Browne pour cet apport très utile aux délibérations.

M. C. MacDonald: Nous vous remercions de nous avoir écoutés. Pourrais-je demander une faveur? Nous avons ici présent à la réunion l'exécutif de notre association qui vient d'un peu partout au pays, de l'Ouest, de l'Est, du Centre-Ouest et j'aimerais vous demander si vous pourriez nous fournir un certain nombre d'exemplaires du rapport de la séance actuelle. Nous voudrions bien que tous soient bien renseignés.

Le vice-président (M. Desmarais): Avec plaisir.

M. C. MacDonald: Et nous serons heureux, l'an prochain, de dire comment vous avez été bons pour nous.

Le vice-président (M. Desmarais): Membres du Comité, la prochaine séance de notre Comité aura lieu mardi matin, 9h30. Nous recevrons alors le Comité national d'action en la salle 209.

La séance est levée. Merci beaucoup.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Council on Pension Reform for Singles:

U.F. Cheevers, Secretary.

AFTERNOON SITTING

From the National Pensioners and Seniors Citizens Federation:

C. McDonald, President;

J. Van Waggoner, First Vice-President;

L. Browne, Treasurer.

Du «Council on Pension Reform for Singles»:

U.F. Cheevers, secrétaire.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

De la Fédération nationale des retraités et citoyens âgés:

C. McDonald, président;

J. Van Waggoner, premier vice-président;

L. Browne, trésorier.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Tuesday, May 10, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 5

Le mardi 10 mai 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Pension Reform

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

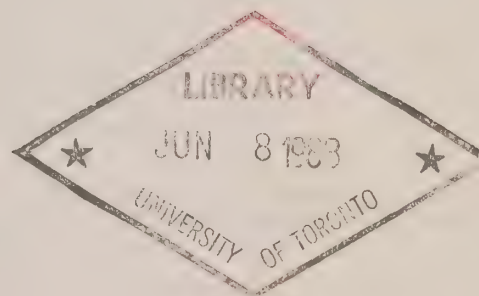
Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Suzanne Beauchamp-Niquet
Hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 69(4)(b)

On Thursday, May 5, 1983:

Ted Miller replaced Neil Young.

Conformément à l'article 69(4)b) du Règlement

Le jeudi 5 mai 1983:

Ted Miller remplace Neil Young.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, May 10, 1983
(20)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:40 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the National Action Committee: Doris Anderson, President and Louise Dulude, Adviser.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Doris Anderson made a statement.

At 9:55 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:00 o'clock a.m., the sitting resumed.

Louise Dulude made a statement.

The witnesses answered questions.

On motion of Mr. Dantzer, it was agreed—That Tables A, B, C and D of Louise Dulude's presentation be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "PERE-1"*).

At 12:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING
(21)

The Special Committee on Pension Reform met at 3:50 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Beauchamp-Niquet, Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research, J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the National Council of Women of Canada: Margaret C. Harris, President, Amy Williams, Past President and May Nickson, Vice-President.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 10 MAI 1983
(20)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h40 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; K. Stotsky, Service de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du Comité national d'action sur le statut de la femme: Doris Anderson, président et Louise Dulude, conseiller.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du régime canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Doris Anderson fait une déclaration.

A 9h55, le Comité suspend ses travaux.

A 11 heures, le Comité reprend ses travaux.

Louise Dulude fait une déclaration.

Les témoins répondent aux questions.

Sur motion de M. Dantzer, il est convenu,—Que les tableaux A, B, C, et D de la présentation de Louise Dulude soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «PERE-1»*)

A 12h30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(21)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h50 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: M^{me} Beauchamp-Niquet, MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; K. Stotsky, Service de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du Conseil national des femmes du Canada: Margaret C. Harris, président; Amy Williams, président sortant; May Nickson, vice-président.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

On motion of Mr. Desmarais, it was agreed,—That, in accordance with a motion of the Committee at its meeting on Tuesday, April 26, 1983, the Sub-committee of Agenda and Procedure has seen and approves the specific terms of the contract with the Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade for the period May 1, 1983 to December 31, 1983.

Margaret Harris made a statement and, with the other witnesses answered questions.

At 5:10 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du régime canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Sur motion de M. Desmarais, il est convenu—Que, conformément à une motion du Comité adoptée à la séance du mardi 26 avril 1983, le Sous-comité du programme et de la procédure a vu et approuve les conditions précises du contrat avec le Centre parlementaire des Affaires étrangères et du commerce extérieur pour la période du 1^{er} mai 1983 au 31 décembre 1983.

Margaret Harris fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 17h10, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Tuesday, May 10, 1983

• 0938

The Chairman: I am going to call the meeting to order because we have quorum.

Now we have Doris Anderson and Louise Dulude, from the National Action Committee. Doris Anderson, welcome to the committee. I will just turn it over to you. We have until 11.00 a.m. and we want to allow more time for discussion.

Ms Doris Anderson (National Action Committee on the Status of Women): Well, first of all, I want to thank you very much for asking us to appear before you.

• 0940

For people who do not know who we are, the National Action Committee on the Status of Women is the largest umbrella group, or lobby group, for women in the country. We represent 235 member groups and over 3 million women. We have been in the process of developing our brief on pensions over the course of the last numbers of years and we now have it completed. It is the "Pink Paper on Pension Reform", in answer to the green paper. I will give a short overall view of the rationale for our position, and then Louise Dulude will continue with a more detailed argument.

The reason pensions are so vitally important to women is that we live much longer than men. Among the women in this room today, more than two out of three will survive at least to the age of 75, and more than half will be alive at 80. In comparison, fewer than half of the men in the room will reach 75, and fewer than a third of the men in this room will survive until 80.

This is not because we are particularly virtuous, but we smoke less, we drink less, we drive cars more carefully, we do not get into fights with one another, and we do not commit suicide and homicide nearly as often as men do.

But the most crucial difference between men and women in old age is their marital status. Because in our society men tend to marry women younger than themselves, the typical man, again in this room, will finish his life, you will be glad to hear, being looked after and cared for by a younger woman.

The typical woman in this room will finish her life living alone and, in many cases, in dire financial straits.

Women are actually the last of the great romantics. The average 16-year-old still believes she will work for a short period, and then Prince Charming will come along in his gold Cadillac and sweep her off to the split-level home where she

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mardi 10 mai 1983

Le président: Je vais ouvrir la séance, parce que nous avons le quorum.

Nous avons parmi nous Doris Anderson et Louise Dulude, du Comité national d'action. Doris Anderson, je vous souhaite la bienvenue au Comité. Je vais vous passer la parole. Nous allons siéger jusqu'à 11 heures, et nous voudrions accorder un certain temps pour la discussion.

Mme Doris Anderson (Comité national d'action sur le statut de la femme): Tout d'abord, je voudrais vous remercier de nous avoir demandé de comparaître devant le Comité.

A ceux qui ne savent pas qui nous sommes, je voudrais dire que le Comité national d'action sur le statut de la femme est le plus grand porte-parole des femmes au Canada. Nous représentons 235 groupes et plus de trois millions de femmes. Nous travaillons depuis plusieurs années à l'élaboration de notre mémoire sur les pensions, qui est maintenant terminé. Il s'agit du « Livre rose sur la réforme des pensions », qui répond au livre vert. Je vous expliquerai brièvement ce qui fonde notre position, et Louise Dulude poursuivra ensuite de façon plus détaillée.

Les pensions revêtent une importance cruciale pour les femmes parce qu'elles vivent plus longtemps que les hommes. Parmi les femmes qui sont dans cette salle aujourd'hui, plus de deux sur trois vivront au moins jusqu'à 75 ans, et plus de la moitié jusqu'à 80 ans. Par comparaison, moins de la moitié des hommes qui sont ici atteindront 75 ans, et moins du tiers vivra jusqu'à 80 ans.

Ce n'est pas parce que nous sommes particulièrement vertueuses, mais nous fumons moins, nous buvons moins, nous conduisons d'une façon plus prudente; de plus, les femmes ne se battent pas entre elles, elles ne se suicident pas et ne commettent pas d'homicides aussi souvent que les hommes.

Mais c'est le statut matrimonial qui différencie surtout les hommes et les femmes âgés. Étant donné que dans notre société, les hommes ont tendance à épouser des femmes plus jeunes qu'eux, l'homme typique, encore une fois celui de cette pièce, par exemple, terminera ses jours—et vous serez sûrement contents de me l'entendre dire—en se faisant soigner et entourer par une femme plus jeune que lui.

La femme typique de cette pièce terminera ses jours seule, et dans de nombreux cas, dans des conditions financières très difficiles.

Le romantisme n'existe plus, mais les femmes y croient encore. La jeune fille moyenne de 16 ans pense encore qu'elle travaillera pendant peu de temps, et qu'ensuite, le prince charmant viendra en Cadillac dorée pour la conduire vers la

[Text]

will have two and a half children and live a life of luxury to the end of her days.

In actuality, most women will spend most of their lives working outside the home. They will still marry. They will also spend a good deal of their lives raising children and working inside the home. For the job they do inside the home they get no pay, no job security, and no pension. For the job they do outside the home they get slightly more than half the pay an average man earns.

Women now make up 40% of the workforce. By the year 2000 they will make up almost half of the workforce. Today, one of the reasons that we have not felt the recession as severely as we might have is that there would be a 55% increase in the proportion of families living in poverty if women did not work outside the home.

Women are also very romantic about having children, and they continue to bear the future citizens of this country with very little encouragement. Canada does not have an adequate day care system. What we have is much below the day care offered in Scandinavian countries. We have a family allowance, but it is not nearly as generous as family allowances in countries such as France. We have few amenities to make child-raising easier, such as hot school lunches or after-school programs such as they have in Japan.

Canadian women pay a fearful price for bearing the future citizens. It is a price paid in lost jobs, promotions, equality in pay and inadequate pensions. The statistics tell the real story. For every 100 Canadian women, 94 will marry—which is a very high proportion. Of that number, 26 will live with their husbands until they die, 20 will divorce, 48 will be widowed. As a result, a total of 68 women out of the 100 will end their lives living alone. Three out of four women over the age of 65 in Canada who live alone, live below the poverty level, and, according to the National Council of Welfare, there are 1,219,000 women living below the poverty level today. By the year 2000, there will be over 2 million old women living below the poverty level if we do not do something about it.

• 0945

There are, therefore, two aspects to the whole question of pensions when we talk about women. There is the spectre of poverty, which is the fate of the majority of women after they have worked all of their lives at two jobs, and there is the question of simple justice. Should women be asked by our Canadian society to continue to bear an unequal share of the workload and be rewarded with such an unequal and much smaller reward for their efforts?

The answer given by both government and the private sector has been that we as a society cannot afford to pay women for the work they do and give them adequate pensions in their old age. The main opponents of better pension coverage are the employers—especially medium and small employers—who say

[Translation]

maison à paliers où elle aura deux enfants et demi et où elle vivra dans le luxe jusqu'à la fin de ses jours.

En réalité, la plupart des femmes passeront la plus grande partie de leur vie hors du foyer, en raison de leur travail. Elles continueront à se marier. Elles consacreront aussi une grande partie de leur vie à s'occuper de leurs enfants et des soins du ménage. A cet égard, elles n'ont aucun salaire, aucune sécurité d'emploi et aucune pension. Pour le travail qu'elles font à l'extérieur, elles touchent un peu plus de la moitié du salaire de l'homme moyen.

Actuellement, les femmes constituent 40 p. 100 de la population active. Et d'ici à l'an 2,000, ce pourcentage atteindra presque 50 p. 100. Les répercussions de la récession actuelle n'ont pas été considérables parce que, entre autres raisons, si les femmes ne faisaient pas partie de la population active, le nombre de familles vivant dans la pauvreté aurait augmenté de 55 p. 100.

Les femmes sont aussi très romantiques à propos de la procréation, et elles continuent à porter les futurs citoyens du pays, avec un encouragement très minime. Le Canada n'a pas un bon système de garderie d'enfants. A cet égard, nos services sont bien inférieurs à ceux qu'offrent les pays scandinaves. Nous avons des allocations familiales, mais elles sont loin d'être aussi généreuses que celles qu'offrent certains pays, comme la France. Au Japon, les élèves peuvent avoir des repas chauds ou suivre des programmes offerts après la journée scolaire, ce qui n'existe pas au Canada, où il est donc plus difficile d'élever des enfants.

Les Canadiennes paient un prix considérable pour porter les futurs citoyens de leur pays. Elles perdent des emplois, des promotions, la possibilité d'atteindre l'égalité de salaire, et elles se retrouvent de plus avec des pensions insuffisantes. Les statistiques présentent bien la réalité: 94 p. 100 des Canadiennes se marient, ce qui est un pourcentage très élevé. Vingt-six d'entre elles vivent avec leur mari jusqu'à leur mort, 20 divorcent et 48 deviennent veuves. De ce fait, 68 femmes, sur ces 100, finiront leurs jours seules. Trois femmes sur quatre âgées de plus de 65 ans et qui vivent seules au Canada vivent au-dessous du seuil de pauvreté, et selon le *National Council of Welfare* 1,219,000 femmes vivent aujourd'hui au-dessous de ce seuil. Il y en aura plus de 2 millions d'ici à l'an 2,000 si nous ne faisons rien à ce sujet.

Par conséquent, lorsque nous parlons des femmes, la question des pensions présente deux aspects. Il y a la hantise de la pauvreté, qui est le destin de la majorité des femmes, alors qu'elles ont travaillé toute leur vie à deux emplois, et il y a aussi une question de simple justice. Notre société devrait-elle demander aux femmes de continuer à supporter une trop grande part de responsabilité pour laquelle elles se voient accorder une récompense minime?

La réponse du gouvernement et du secteur privé est que la société ne peut pas se permettre de payer les femmes pour le travail qu'elles accomplissent et leur accorder des pensions suffisantes dans leur vieillesse. Ce sont surtout les employeurs qui s'opposent à une meilleure protection par des pensions, en

[Texte]

they will have serious financial difficulties and might even go bankrupt if they are forced to make larger pension contributions on behalf of their workers.

But it is not easy to take the arguments of employers seriously. The arguments are not based on serious research. I would like to remind you that employers cried wolf every time a new measure has been introduced over the past century. Whether it is a ban on child labour, the minimum wage, safety measures at work, maternity leave, equal pay for equal work, or equal pay for work of equal value, business has said it would lead to mass bankruptcy, the collapse of individual initiative, the corruption of youth, etc., etc. There is no reason to believe them this time any more than the others, especially since almost all western industrial countries offer much higher pensions without ill effects to their economies.

Private pension schemes in Canada have not given Canadians, particularly women, anything like adequate protection. I would like to remind you that only half of the men working in Canada today are covered by private pension schemes, and half of those private pension schemes have no survivor benefits. There is many an upper middle-class woman who thinks she is very adequately protected but who suddenly realizes, when she is widowed in middle age, that she has no protection at all. There are no survivor benefits and no pension scheme to look after her.

Of the women who work outside of the home, less than a third of them are covered by any kind of private pension scheme. The question, then, of whether to try to give Canadians better pension protection through private pension plans or through an expanded CPP is no question at all for women. Private pension schemes have failed women almost entirely. The advantages of an improved CPP are quite obvious. Number one, it would be an immediate vesting from the first contribution and private pension plans usually require five to ten years of work for the same employer to earn a right to have a pension. Today, few employees, particularly young women, stay in the same job for long periods of time. Secondly, CPP pension rights are fully transferable from one job to another whereas private pension schemes are not. Third, the CPP also provides full protection against rises in the cost of living. Fourth, improvements to the CPP can be introduced almost immediately but improvements to private pension plans take as long as forty years to bear fruit because they have to be paid for in advance. And fifth, it is very easy to split the CPP credits between spouses to recognize the equality of their contribution to the marriage.

[Traduction]

particulier les petites et moyennes entreprises, qui disent qu'elles auront de graves difficultés financières, et qu'elles risqueront même de faire faillite si on les force à contribuer davantage à la pension de leurs employés.

Mais il n'est pas facile de prendre au sérieux les arguments des employeurs. Ils ne s'appuient sur aucune recherche sérieuse. Je voudrais vous rappeler que depuis un siècle, les employeurs ont toujours annoncé les pires conséquences chaque fois qu'une nouvelle mesure était adoptée. Qu'il s'agisse de l'interdiction du travail des enfants, du salaire minimum, de la sécurité au travail, des congés de maternité, du traitement égal à salaire égal, ou du traitement égal pour un travail de même valeur, les entreprises ont dit que ces mesures entraîneraient des faillites innombrables, l'effrondement de l'initiative individuelle, la corruption de la jeunesse, et ainsi de suite. Il n'y a pas plus de raisons de les croire maintenant qu'auparavant, d'autant plus que tous les pays industrialisés occidentaux offrent des pensions plus élevées, sans que leurs économies en soient compromises.

Les régimes de pension privés, au Canada, n'ont pas du tout donné aux Canadiens, et en particulier aux femmes, une protection suffisante, loin de là. Je voudrais vous rappeler que seulement la moitié des hommes qui travaillent aujourd'hui, au Canada, sont couverts par des régimes de pension privés, dont la moitié ne prévoient pas de prestations aux survivants. Beaucoup de femmes de la haute bourgeoisie se croient suffisamment protégées, mais elles se rendent brusquement compte, une fois veuves et à l'âge moyen, qu'elles n'ont aucune protection. Il n'existe ni prestations de survivant ni régime de pension pour s'occuper de leurs besoins.

Parmi les femmes qui travaillent à l'extérieur, moins d'un tiers participent à un régime de pension privé. Vaudrait-il mieux essayer de donner aux Canadiens une meilleure protection grâce à des régimes de pension privés, ou en élargissant le RPC? La question ne se pose pas du tout pour les femmes. Les régimes privés ne leur ont pratiquement rien donné. Les avantages d'une amélioration du RPC sont très évidents. Tout d'abord, l'acquisition serait immédiate, depuis la première cotisation, alors que les régimes privés de pension exigent normalement de 5 à 10 années de travail pour le même employeur afin de pouvoir gagner un droit à une pension. Aujourd'hui, peu d'employés, particulièrement les femmes jeunes, restent dans un même emploi pendant de longues périodes. En second lieu, les droits de pension du RPC sont pleinement transférables d'un emploi à l'autre, ce qui n'est pas le cas dans les régimes privés. En troisième lieu, le RPC offre aussi une protection absolue contre les hausses du coût de la vie. Quatrièmement, il est possible d'améliorer presque immédiatement le RPC, alors que pour les régimes de pension privés, il faudrait attendre jusqu'à 40 ans pour avoir des résultats, puisqu'il faut payer d'avance. Et cinquièmement, il est très facile de partager les crédits du RPC entre les conjoints pour reconnaître l'égalité de leur contribution au mariage.

[Text]

[Translation]

• 0950

So the CPP is the only plan that could accommodate the life style of women by offering them coverage for the work they do outside of the labour market.

This brings me to my next point. Even with an expanded CPP, the full value of women's work would not be recognized. After all, there is no provision to pay women for the work they do outside of the paid labour market.

The injustice is so flagrant that all provinces reached a consensus a few years ago in favour of the child care drop-out provision. This works by excluding from the calculation of the mother's average lifetime earnings, on which her CPP pension is based, the time spent at home with children aged less than seven.

This measure came into force in 1977 in Quebec, but it cannot be implemented in the rest of the country because it is blocked by the Province of Ontario. But the drop-out provision is not enough, because it does not cover women who work most of their lives in the home as mothers or wives. We must also include these women in the CPP by giving them an adequate pension in their own right. If this were done, there would be no need for widows' pensions that treat homemakers as dependants.

So the main points of the NAC brief are as follows:

1. Increasing the guaranteed income supplement to take care of those people living in poverty over the age of 65. Large numbers of them, as I mentioned before, are women.
2. Expand the CPP.
3. Mandatory and automatic splitting of credits on divorce, or whenever the younger member of the couple reaches age 65.
4. Recognition of the work that homemakers do within the home by including them in the CPP.

As I mentioned before, our pink paper is our brief. I will now introduce Louise Dulude, Chairperson of the Pension and Family Benefits Committee for the National Action Committee. She will specifically address the recommendations of the green paper.

The Chairman: Ms Anderson and Ms Dulude, I have good news and bad news for you. The good news is that the bells are going to stop ringing sooner than we had anticipated. But that means that we have to leave. I think the vote will be at 10 a.m. and we should be able to be back here by 10.20 a.m.

Ms Anderson: I think we can conclude our presentation by that time, do you not? By 10.30 a.m.

The Chairman: No, we have to leave now. The vote is at 10 a.m.

Ms Anderson: Oh, sorry.

Le R.P.C. est donc le seul régime qui puisse tenir compte du mode de vie des femmes en leur offrant une protection pour le travail qu'elles font à l'extérieur du marché du travail.

Cela m'amène à mon point suivant. Même avec un R.P.C. élargi, la pleine valeur du travail des femmes ne serait pas reconnue. Après tout, il n'est pas prévu de payer les femmes pour le travail qu'elles font à l'extérieur du marché du travail rémunéré.

L'injustice est si flagrante que toutes les provinces ont, à l'unanimité, décidé, il y a quelques années, d'adopter la disposition d'exclusion pour élever des enfants. Il s'agit du calcul de la moyenne des gains de la vie active de la mère, sur laquelle est basée sa pension du R.P.C., le temps passé à la maison pour s'occuper d'enfants âgés de moins de sept ans.

Cette mesure est entrée en vigueur en 1977 au Québec, mais elle ne peut pas s'appliquer dans le reste du Canada, en raison de l'obstruction exercée par l'Ontario. Mais la disposition d'exclusion ne suffit pas, parce qu'elle ne vise pas les femmes qui travaillent la plus grande partie de leur vie au foyer, en tant que mères ou épouses. Nous devons inclure ces femmes aussi dans le R.P.C., en leur accordant une pension adéquate qui leur appartienne en propre. Ainsi, les pensions de veuve qui traitent les femmes au foyer comme des personnes à charge ne seraient plus nécessaires.

Les principaux points du mémoire du C.N.A. sont donc les suivants:

1. Augmenter le supplément de revenu garanti, pour améliorer le sort des personnes vivant dans la pauvreté à plus de 65 ans. Un grand nombre d'entre elles sont des femmes, comme je l'ai déjà dit.
2. Élargir le R.P.C.
3. Partage obligatoire et automatique des crédits au divorce, ou lorsque le conjoint le plus jeune atteint 65 ans.
4. Reconnaître la valeur du travail des femmes au foyer en les incluant dans le R.P.C.

Comme je l'ai déjà dit, notre livre rose est notre mémoire. Je voudrais maintenant vous présenter Louise Dulude, porte-parole du Comité des régimes de pension et des prestations familiales du Comité national d'action. Elle examinera précisément les recommandations du livre vert.

Le président: Madame Anderson, madame Dulude, j'ai de bonnes et de mauvaises nouvelles à vous annoncer. La bonne nouvelle, c'est que les sonneries vont cesser de retentir plus tôt que prévu. Mais cela signifie que nous allons devoir partir. Le vote aura lieu à 10 heures et nous allons pouvoir revenir ici à 10h20.

Mme Anderson: Je pense que nous pouvons terminer notre exposé d'ici à ce moment-là; qu'en pensez-vous? Vers 10h30.

Le président: Non, nous devons partir tout de suite. Le vote a lieu à 10 heures.

Mme Anderson: Oh, je suis désolée.

[Texte]

The Chairman: So I would really appreciate it if you could just wait for roughly 25 minutes. That is the timeframe we are looking at to get back here.

Ms Anderson: Sure.

The Chairman: I need a motion that we suspend the sitting. Moved by Mr. MacLellan, and seconded by Mr. Reid.

Motion agreed to.

• 0955

• 1102

The Chairman: Ladies and gentlemen, we will resume the hearings. Thank you Ms Anderson and Ms Dulude for waiting that long and that patiently. What is normal when we assume 25 minutes around here, always extends to an hour or more. Can I just hand it back to Ms Anderson? I know that you were going to turn the floor over to Ms Dulude.

Ms Anderson: I have finished with my part of the presentation, and Louise Dulude, who is the chairperson of our Pensions and Family Benefits Committee of the National Action Committee on the Status of Women, will proceed with her specific comments on the recommendations in the green paper.

The Chairman: Ms Dulude.

Mme Louise Dulude (Comité national d'action sur le statut de la femme): Je m'excuse à l'avance du fait que mon intervention ne se fera pas en français. Je sais que je pourrais le faire et que ce serait acceptable au Comité, mais le sujet des pensions en est un qui, dans notre groupe, a été traité surtout en langue anglaise. Étant plus familière avec ce sujet-là —ed370;-1 en anglais, c'est donc dans cette langue que j'en traiterai.

Nous n'avons pas le texte de nos présentations en français, à l'heure actuelle, mais nous allons les traduire et vous les faire parvenir aussitôt que possible.

What I will do, following the general outline of our proposals that Ms Anderson gave, is to look more specifically at the proposals contained in the federal government's green paper.

The first thing which must be said from the point of view of women is that if all the recommendations included in the green paper were implemented, it would not do very much for women. The reason for that is because 60% of the new expenditures under these proposals would be spent in the private pension system and, in addition to that, there would be new tax benefits for those with savings.

• 1105

We know that women are not going to benefit much from such recommendations or such expenditures because they do not have much part in the private pension system and they do

[Traduction]

Le président: Je vous serais donc très reconnaissant de bien vouloir attendre environ 25 minutes. C'est à peu près le temps qu'il nous faudra, et ensuite, nous reviendrons ici.

Mme Anderson: Je vous en prie.

Le président: Il faut une motion pour suspendre nos travaux. Elle est proposée par M. MacLellan, appuyé par M. Reid.

La motion est acceptée.

Le président: Mesdames et messieurs, nous allons reprendre l'audition des témoins. Merci, madame Anderson, madame Dulude, de votre patience; vous avez dû attendre longtemps. Quand on prévoit ici qu'une chose prendra 25 minutes, elle finit toujours par prendre une heure ou plus. Je crois que je vais simplement rendre la parole à M^{me} Anderson, sachant qu'elle était sur le point de la passer à M^{me} Dulude.

Mme Anderson: J'en avais fini avec ce que j'avais à dire, et Louise Dulude, qui préside le Comité des régimes de pension et des prestations familiales du Comité national d'action sur le statut de la femme, va donner ses propres commentaires sur les recommandations du livre vert.

Le président: Madame Dulude.

Ms. Louise Dulude (National Action Committee on the Status of Women): I apologize for the fact that I am not going to speak in French. I know that I would be able to do it, and that it would be acceptable to the Committee, but as it happens, in our group, this topic has been mainly handled in the English language. Therefore, I am more familiar with it in English, and I am consequently making my presentation in this language.

We have only the English text of our presentations, but they are in the process of being translated, and you will receive them in French as soon as they are ready.

M^{me} Anderson vous a tracé les grandes lignes de nos propositions, et je vais maintenant, quant à moi, examiner de plus près les propositions qui sont contenues dans le livre vert du gouvernement fédéral.

Je voudrais tout d'abord vous dire, en guise de préambule, que, s'il faut porter, en tant que femmes, un jugement sur le livre vert, la situation des femmes ne serait pas beaucoup changée si toutes les recommandations du livre vert étaient mises en oeuvre. La raison en est que 60 p.100 des nouvelles dépenses faites au titre de ces propositions seraient faites pour les régimes de pension privés et qu'en outre, il en découlerait de nouveaux avantages fiscaux pour ceux qui ont des épargnes.

Or, les femmes ne participent pas beaucoup aux régimes de pension privés, elles ne possèdent pas beaucoup d'épargnes, et elles ne bénéficieront donc pas beaucoup de ces dépenses, ou de

[Text]

not have very many savings. If you look at the role or the place of women in private plans, first as participants, you often hear that women are not participating greatly in private pension plans because only one-third of female employees are in private plans. I think a much more significant figure is if you look at all women and then you see that only 15% of all women participate in private pension plans and, of those 15, 9 are civil servants. So you see that private pensions, as far as direct participation is concerned, do not cover women at all in this country.

As far as participation as spouses is concerned, women are not very well served either. In your recommendations you have this splitting of benefits between the spouses but, as you know, this is subject to provincial jurisdiction and there is no guarantee that the provinces are about to change their family laws to allow for this kind of splitting.

The other important recommendation in that area is in the provision of survivors' pensions in all private plans and, apart from the fact that this has to be implemented by the provinces, there is the additional difficulty that in the only province where this sort of provision has been enforced for the last couple of years, in Saskatchewan, it has been shown that it is not working. In fact, where spouses have an option to have a joint—and last-survivor benefit, they overwhelmingly sign off because, human nature being what it is, people seem always to prefer the larger initial benefit—almost always.

Therefore, it is very clear, from our point of view, that any improvements that are going to have much effect on women are going to have to be in the public pension system and, as Ms Anderson mentioned, this includes increasing the guaranteed income supplement so that all senior citizens have an income that is at least at the level of the poverty line. This is what will be most important for the current elderly. For the future elderly women, the most important reform would be the expansion of the Canada Pension Plan, so that those who are in the labour force can have adequate benefits when they get to the age of 65.

The other aspect, which I will deal with in greater detail, is the treatment of spouses and homemakers in the Canada Pension Plan. This is the text, which you have. I will be following the text from now on and the tables.

First, I will describe the proposals that NAC has made and compare them with the proposals made in the green paper.

Our recommendations on the subject are:

First, the implementation of the child-rearing drop-out provision in the Canada Pension Plan expanded so that it would include the period spent caring for very disabled family member.

[Translation]

ces recommandations. Si vous examinez le rôle ou la place des femmes dans les régimes privés, on vous dit souvent que les femmes, en tant que participantes, n'y occupent qu'une petite place, car seul un tiers des femmes qui travaillent cotisent à un régime privé. Le chiffre est beaucoup plus révélateur si vous considérez l'ensemble de toutes les femmes, et que vous constatez que seulement 15 p. 100 d'entre elles participent à un régime de pension privé et que sur ces 15 p. 100, 9 p. 100 sont fonctionnaires. Vous constatez donc que les pensions privées, pour ce qui est d'une participation directe, n'englobent pas du tout les femmes de notre pays.

Les femmes ne sont pas mieux desservies quant à leur participation à ces régimes en tant qu'épouses. Vous avez, certes, recommandé le partage des crédits entre conjoints, mais, comme vous le savez, cette question relève de la juridiction provinciale, et rien ne nous garantit que les provinces sont disposées à modifier leurs lois sur la famille dans ce sens.

L'autre recommandation importante dans ce domaine porte sur la rente au conjoint dans tous les régimes privés: d'une part, cette recommandation doit être adoptée et mise en oeuvre par les provinces, mais la question se complique du fait que dans la seule province où cette disposition a été adoptée, il y a quelques années, à savoir la Saskatchewan, on a abouti à un constat d'échec. En effet, lorsque les conjoints ont l'option d'une pension conjointe pour le dernier survivant, ils renoncent, dans la grande majorité des cas, à cette clause, car, la nature humaine étant ce qu'elle est, «un tiens vaut mieux que deux tu l'auras», on donne presque toujours la préférence à une prestation initiale supérieure.

Il nous apparaît donc très clairement que toutes les améliorations sensibles pour les femmes vont devoir être faites dans le régime public de pension et, comme l'a dit M^{me} Anderson, une telle mesure comprendrait l'augmentation du supplément de revenu garanti, de sorte que toutes les personnes âgées aient un revenu qui atteigne tout au moins le seuil du niveau de pauvreté. C'est cette mesure qui sera la plus importante pour ceux qui se trouvent actuellement dans ce cas. A plus long terme, la réforme la plus importante pour les femmes âgées portera sur l'extension du Régime de pensions du Canada, afin que celles qui font partie de la population active puissent toucher des prestations suffisantes lorsqu'elles atteignent l'âge de 65 ans.

Je voudrais maintenant approfondir la question des épouses et femmes au foyer par rapport au Régime de pensions du Canada. L'exposé de cette question se trouve dans le texte que vous avez entre les mains, et je vais maintenant suivre ce texte, ainsi que les tableaux.

Je vais d'abord parler des propositions du CNA (Comité national d'action sur le statut de la femme) et les comparer avec les propositions du livre vert.

Nous avons formulé sur ce sujet les recommandations suivantes:

Tout d'abord, une extension de la disposition d'exclusion pour l'éducation des enfants, prévue dans le Régime de pensions du Canada, pour la rendre également applicable au cas d'une

[Texte]

Secondly, we favour a mandatory and automatic splitting of Canada Pension Plan credits of all spouses at the time of divorce or the time of death with no renunciation of any rights to these credits being allowed.

Third, we recommend direct inclusion in the Canada Pension Plan on a fully subsidized basis of long-term homemakers who are caring for young children or disabled relatives, but whose links to the labour market are too weak for them to benefit much or at all from the drop-out provision. These homemakers' CPP credits would be calculated on an amount equal to half the average industrial wage and part-time homemakers/earners would also be integrated in such a program.

Next would be the mandatory direct inclusion in the Canada Pension Plan of other homemakers who are mainly keeping house for their spouse or for other adults. This would also be on the basis of half the average wage, but there would be full contributions paid by the adults who are benefiting from the services and part-time homemakers/earners could also be integrated in this program and, in the case of low-income families, there could be a subsidy from other CPP participants, in that homemakers' contributions would not be required.

Finally, we recommend that when this system of direct inclusion of homemakers has been set up, we gradually phase out widowers' and widows' benefits for those over the age of 65, with a grandmother clause that anyone who was 35 and over when these changes were introduced could choose to stay under the old system if they benefited from it.

These are NAC's recommendations.

The federal green paper's recommendations, in comparison, are, first, to implement the child-rearing drop-out provision. They do not recommend expanding it to cover periods of taking care of very disabled family members, as we do. Next is the splitting of CPP credits between spouses undivorced after a three-year separation, on retirement, on death, and on disability. Next, if the marriage lasts until death—and I say "if": it is a very big "if" nowadays—a benefit to the surviving spouse over the age of 65 of 60% of the deceased's pension. This is in addition to the splitting that was mentioned. For survivors under the age of 65, there would be a bridging benefit, followed by a continuing pension equal to 60% of the deceased spouse's entitlement up to that point. Two other provisions recommended by the green paper are lifting the ceiling on maximum benefits received by those who are entitled to both a retirement and a survivor's pension, and the continuation of survivor's benefits upon remarriage.

[Traduction]

personne qui se consacrerait à soigner un membre gravement infirme de sa famille.

Deuxième recommandation: nous sommes en faveur d'un partage obligatoire et automatique, par toutes les personnes mariées, des crédits du Régime de pensions du Canada au moment du divorce ou du décès, sans possibilité de renonciation à aucun des droits à ces crédits.

Troisième recommandation: la participation directe au Régime de pensions du Canada, avec cotisation intégrale, des personnes qui restent au foyer, à long terme, pour s'occuper de jeunes enfants ou de parents infirmes, mais dont les liens avec le marché du travail sont trop faibles pour leur permettre d'y acquérir beaucoup de droits ou de bénéficier de la disposition d'exclusion. Ces crédits RPC de femmes au foyer seraient calculés pour une somme égale à la moitié du salaire industriel moyen et les personnes qui sont employées et ménagères à temps partiel seraient également couvertes par ce régime.

Nous demandons également l'inclusion directe et obligatoire dans le RPC des femmes au foyer qui tiennent maison pour leur époux ou pour d'autres adultes. Ce serait sur la base de la moitié du salaire moyen, avec cotisations entières versées par les adultes qui profitent de ces services; les travailleuses à temps partiel et femmes au foyer pourraient également relever de ce régime et, dans le cas des familles à faible revenu, une subvention pourrait provenir des autres participants au RPC, pour qu'il ne soit pas nécessaire d'exiger des cotisations des femmes au foyer.

Enfin, nous recommandons que lorsque ce système d'inclusion directe des femmes au foyer aura été mis en place, il soit progressivement mis fin aux prestations de veuf et de veuve des personnes âgées de plus de 65 ans, en prévoyant une disposition de droits acquis aux termes de laquelle toute personne âgée de 35 ans et plus lorsque ces changements ont été introduits puisse décider de continuer à bénéficier de l'ancien système, si c'est dans son intérêt.

Ce sont là les recommandations du CNA.

En comparaison, les recommandations du livre vert du gouvernement fédéral visent d'abord à appliquer la disposition d'exclusion pour l'éducation des enfants et ne recommandent pas de l'étendre aux périodes pendant lesquelles une personne est restée au foyer pour prendre soin de parents invalides, comme nous le recommandons. On recommande également le partage des crédits du RPC entre conjoints qui n'ont pas divorcé après une séparation de trois ans, à la retraite, au décès et en cas d'invalidité. Si le mariage n'est pas dissous jusqu'au décès d'un conjoint—et c'est là un «si» bien hypothétique de nos jours—on recommande que le conjoint de plus de 65 ans touche une prestation représentant 60 p. 100 de la rente du conjoint décédé, et ce, en supplément du partage mentionné. Une prestation de transition serait prévue pour les survivants qui n'ont pas atteint l'âge de 65 ans, prestation qui serait suivie par une pension permanente égale à 60 p. 100 des droits accumulés par le conjoint jusqu'au moment de son décès. Le livre vert recommande également d'élever le plafond des prestations maximales que touchent ceux qui ont droit à une

[Text]

Now, let us look at table A. It gives a description of the monthly benefits that would be payable to wives or homemakers under the present system, the NAC proposals, and the green paper proposals. It looks at people in different family situations. To make comparisons possible, we have illustrated the effect of NAC's recommendations at a replacement rate of 25% under the Canada Pension Plan, as well as 50%. Otherwise you would be comparing apples and oranges. If you compare at 25%, you get a real, comparable figure.

The family situations that are shown are first, the situation of a single person who earned the maximum pensionable amount; secondly, women from two-earner families, where both spouses earned the maximum pensionable amount. Here it is assumed in that example that the wife dropped out of the labour force for a period of time to take care of young children, but other than that she was in the labour force all her life. Thirdly, the third part covers women from one-earner couples where the husband earned the maximum pensionable amount and the wife had no earnings.

The main conclusions that can be drawn from this table are first, that NAC's proposals give benefits that do not vary according to marital status. It does not change. At a given income level, the benefits for NAC's recommendations are the same whatever the marital status, while those of the green paper give much larger benefits to women whose marriages last until the husband's death than to those who were divorced. This is not affected by the length of the marriage. In a very short marriage you would get the same entitlement to a full widow's pension as if you had been married a long time, and if you had a long-term marriage followed by divorce, you would get no additional benefits; no survivor's benefits.

The green paper's assumptions—if you look at the reasoning behind the green paper's recommendations for spouses and survivors, it seems to be that the fact of getting married—the simple fact of getting married—automatically creates a financial handicap in both women and men of whatever income level which justifies the existence of a subsidized benefit, the survivor's pension, paid for by all CPP participants. If the marriage ends in divorce, however, this need is presumed to dissolve, to the point where the divorced woman or man who is in the labour force is expected to subsidize the married group.

We denounce these assumptions as being absurd. We reject this musical-chairs approach to ensuring the financial security of older women. Instead, we are putting forward a benefit structure that does not discriminate between people of different marital status and that reflects the length of the

[Translation]

pension de retraite et à une pension de survivant, et le maintien, en cas de remariage, des prestations de survivant.

Examinons maintenant le tableau A, qui expose les prestations mensuelles qui seraient versées aux épouses ou femmes au foyer dans le cadre du système actuel, dans le cas où seraient adoptées les propositions du CNA, et celles du livre vert. Les différentes situations de famille ont été examinées. Aux fins de la comparaison, nous avons indiqué quelles seraient les conséquences d'une application des recommandations du CNA à un taux de remplacement de 25 p. 100 dans le cadre du Régime de pensions du Canada, et à un taux de remplacement de 50 p. 100, afin de comparer les éléments de même nature. Si vous comparez à 25 p. 100, vous obtenez un chiffre qui se prête à la comparaison.

Les situations de famille suivantes ont été illustrées: premièrement, le cas d'une personne seule qui a gagné le montant maximum ouvrant droit à pension; deuxièmement, les femmes de familles à deux revenus, dont les deux conjoints gagnent le montant maximum ouvrant droit à pension. On est parti de l'hypothèse, dans cet exemple, que l'épouse a quitté son travail pendant une certaine période pour s'occuper de jeunes enfants, et qu'à l'exception de cette période, elle a été employée toute sa vie. Le troisième cas illustré est celui de femmes dont seul le mari était employé et a gagné le montant maximum ouvrant droit à pension, alors que la femme n'avait pas de revenu à elle.

Voici les principales conclusions qui se dégagent de ce tableau: les prestations accordées aux termes des propositions du CNA ne varient pas en fonction de la situation de famille; elles sont invariables. À un certain niveau de revenu, elles sont les mêmes, quelle que soit la situation de famille, alors qu'aux termes des propositions du livre vert, les femmes qui restent mariées jusqu'au décès de leur conjoint bénéficient de prestations beaucoup plus élevées que les femmes qui ont divorcé. La durée du mariage n'intervient pas, de sorte qu'une personne qui n'aurait été mariée que très peu de temps aurait droit à la même retraite de veuve qu'une personne qui a été longtemps mariée, et dans le cas d'un mariage de nombreuses années suivi d'un divorce, vous n'auriez droit à aucune prestation de survivant.

Le livre vert part de certaines hypothèses, et si vous étudiez le raisonnement qui préside aux recommandations pour les conjoints et survivants, il semblerait que le simple fait de se marier crée automatiquement un handicap financier, pour les femmes et pour les hommes, et quel que soit le niveau de revenu, handicap qui justifie l'existence d'une prestation subventionnée, à savoir la pension de survivant, versée sur les cotisations de tous les participants au RPC. Et si le mariage se termine en divorce, le besoin est censé ne plus exister, au point que les divorcés, hommes ou femmes, qui font partie de la population active doivent subventionner le groupe des gens mariés.

Nous nous élevons contre l'absurdité de ces hypothèses et contre cette façon d'assurer la sécurité financière des femmes âgées, qui ressemble au jeu des Quatre coins. Nous proposons plutôt une structure de prestations sans distinction entre différentes situations familiales, tenant compte de la durée du

[Texte]

marriage and the nature and value of each spouse's contributions to it.

[Traduction]

mariage, ainsi que de la nature et de la valeur des contributions de chacun des conjoints.

• 1115

Secondly, on table A, the green paper would also discriminate between different women doing the same child-rearing work. It would subsidize the full-time child-care years of career women through the drop-out provision, and you will see in table A at 2(a)(i) that it would raise women's benefits from their points in the present system, which is 266, to 345. This is the effect of the drop-out provision. So it would give women in the labour force this advantage for the time they are taking care of young children, but it would give no equivalent benefit at all to long-term homemakers who also raise children, but without spending much time in the labour force.

So while we strongly support the drop-out provision, and demand its implementation in the Canada Pension Plan as soon possible, we at NAC are appalled by such flagrant discrimination against homemakers on the part of the federal government. We insist that women who raise children while spending most of their lives in the home be given the same rights to subsidized CPP coverage, while their children are young, as women who spend most of their lives in the labour force.

Finally on table A, the increase in subsidized benefits for spouses and parents that result from the green paper's proposals shows clearly as being much greater for women who are full-time earners than for full-time homemakers. While giving more to both groups than the present system, our recommendations would give more to homemakers instead of in recognition of the fact that it is homemakers who are now the least well protected under the Canada Pension Plan.

Moving on to table B. This looks at the life-time subsidies from the Canada Pension Plan fund that will be given to thousands of parents or wives/homemakers under the NAC and green paper proposals respectively, compared to the present system.

The way these life-time subsidies are calculated is by determining how much an average couple would receive. As an average couple, we took a man who was three years older than his wife and have given them a life expectancy of 79 years for him and 83 years for her, which is the life expectancy of people who reach the age of 65, according to Statistics Canada. So we took the benefits that a couple like that would receive under each proposal and circumstance and we subtracted from this the benefits that would be received by two single people who had the same earnings and contribution records to the Canada Pension Plan. So the result you have is clearly the benefit that comes from marriage and parenthood under the plan.

Deuxièmement, au tableau A, le livre vert aurait également un effet discriminatoire à l'égard de différentes femmes remplissant le même rôle d'éducatrices. Grâce à la disposition sur l'exclusion des années consacrées à élever des enfants, la femme de carrière verrait les années consacrées à plein temps à l'éducation des enfants subventionnées, et si vous regardez le tableau A, à 2 a)(i), les prestations se trouveraient à passer de 266, dans le régime actuel, à 345. Grâce à la disposition sur l'exclusion. Ainsi, les femmes qui se trouvent sur le marché du travail bénéficieraient du temps consacré à élever de jeunes enfants, mais il n'y aurait aucune prestation équivalente à l'intention des femmes au foyer à long terme qui élèvent également des enfants, mais sans consacrer beaucoup de temps au marché du travail.

Par conséquent, bien que nous appuyions fermement la disposition d'exclusion, et exigeons sa mise en oeuvre dans le Régime de pensions du Canada le plus tôt possible, nous, au CNA, sommes outrées par une discrimination aussi flagrante de la part du gouvernement fédéral à l'égard des femmes au foyer. Nous insistons pour que les femmes qui élèvent des enfants, passant ainsi presque toute leur vie à la maison, se voient accorder les mêmes droits à un RPC subventionné, pendant que leurs enfants sont jeunes, que les femmes qui consacrent la grande partie de leur vie au monde du travail.

Enfin, au tableau A, l'augmentation des prestations subventionnées à l'intention des conjoints et des parents qu'entraînerait l'adoption des propositions du livre vert s'avère clairement beaucoup plus profitable pour les femmes qui travaillent à plein temps que pour les femmes au foyer à plein temps. Bien que la proposition propose d'accorder plus aux deux groupes que le régime actuel, nos recommandations donneraient plutôt aux femmes au foyer la large part, tenant ainsi compte du fait que ce sont les femmes au foyer qui sont les moins protégées en vertu du Régime de pensions du Canada.

Passons au tableau B. On y trouve les contributions identiques au Régime de pensions du Canada. Le résultat présenté démontre clairement les prestations associées au mariage et à la famille en vertu du régime.

Ces subventions à vie sont calculées sur la base du revenu d'un couple moyen. Le couple moyen est représenté pour nous par un homme ayant trois ans de plus que sa femme; son espérance de vie a été fixée à 79 ans et celle de sa femme à 83 ans. Ceci correspond aux données de Statistique Canada sur les personnes qui atteignent l'âge de 65 ans. En prenant les prestations qu'un couple comme celui-ci recevrait selon les diverses propositions et dans diverses circonstances, et en soustrayant les prestations dont bénéficieraient deux célibataires jouissant d'un même revenu et des mêmes cotisations au Régime de pension du Canada, on s'aperçoit qu'il y a des avantages nets pour les couples mariés et ayant des enfants dans le cadre de ce régime.

[Text]

The results confirmed the impression that table A was giving, that the green paper proposals would greatly increase the present CPP subsidies to two career couples, while it would leave the benefits of one-earner families almost unchanged. This is mainly due to the green paper's supposedly objective formula for larger spousal survivor pensions, and this formula is splitting followed by 60% survivor pensions. This formula, in fact, results in dollar subsidies that increase dramatically with people's incomes and are therefore completely in reverse proportion to their needs.

Considering when you look at these subsidies that all CPP participants are expected to pay for them, and they are truly upside-down subsidies in terms of needs, this means that the single and divorced who are disproportionately female are also going to have to subsidize these benefits. We at NAC find that the green paper proposals are really ill-thought out and inequitable. Instead of proposals that would reduce the subsidization between various groups of CPP participants, it would reduce this to a minimum, and it would grant proportionately larger increases to low-income families.

Table C. I will not say very much about this table. You can look at it later—but it confirms once more that in terms of subsidies to spouses by far the biggest winners in the green paper proposals would be upper income families—the higher your income, the more subsidies you would get—while under NAC's recommendations you would give most help to one-earner families in which the wives run the greatest risk of ending up with pensions below the poverty line.

• 1120

Then table D, which is the last one. We have heard a lot about the cost of proposals, but there have been no figures so far. So what we have done is we have estimated the cost of various proposals. We compared the respective estimated cost of the subsidies that are received by wives and mothers under the present system, those that would be received under the green paper proposals, and those under NAC's recommendations. For NAC, again, we have the cost for both a 25% and a 50% replacement rate on previous earnings. The hypotheses used to arrive at these totals are described in the appendix, which is attached to this table.

Now, table D shows that the total cost of the green paper, and NAC proposals would be quite close in the short term, but that they would draw apart in the future, the green paper proposals getting increasingly more expensive, and NAC's benefits progressively cheaper. This makes a great deal of sense since the cost of the green paper with very generous of survivors' pensions, would continue to get more and more expensive almost until the end of time, as women's participa-

[Translation]

Ces résultats confirment l'impression donnée par le tableau A, à savoir que les propositions du livre vert augmenteraient grandement les subventions actuelles du RPC pour deux couples de carrière, tout en laissant les prestations des familles à un seul gagne-pain presque inchangées. Ce phénomène provient surtout de la formule soi-disant objective du livre vert préconisant des pensions de retraite plus grandes pour le conjoint survivant, formule qui prévoit le partage assorti d'une pension de 60 p. 100 au survivant. En fait, cette formule entraîne des subventions monétaires qui augmentent considérablement, proportionnellement au revenu des gens, et par conséquent, inversement à leurs besoins.

Compte tenu du fait que ces subventions sont censées être défrayées par tous les participants au régime, et qu'il s'agit vraiment de subventions inversement proportionnelles aux besoins, cela signifie que ce sont surtout les célibataires et les divorcés, majoritairement des femmes, qui vont devoir subventionner ces prestations. Le CNA constate que les propositions du livre vert sont en réalité mal pensées et inéquitables. Plutôt que d'avancer des propositions qui réduisent les subventions entre les divers groupes de participants au RPC, nous préconisons de réduire ces subventions au minimum et d'accorder des augmentations proportionnellement plus grandes aux familles à faible revenu.

Le tableau C. Je n'en dirai pas grand-chose. Vous pourrez l'examiner plus tard—mais ce tableau confirme encore une fois qu'en ce qui concerne les subventions aux conjoints, les plus grands gagnants, aux termes des propositions du livre vert, seraient les familles à revenu élevé—plus votre revenu est élevé, plus grande sera la subvention que vous obtiendrez—alors qu'aux termes des recommandations du CNA, c'est aux familles à un seul salarié qu'on donnerait le plus d'aide, puisque c'est dans ces familles que les épouses courent le plus grand risque de se retrouver avec une pension qui les place en-dessous du seuil de pauvreté.

Maintenant, le tableau D, le dernier. Nous avons beaucoup entendu parler du coût des propositions, mais jusqu'à présent, nous n'avons vu aucun chiffre. Nous avons donc évalué le coût des diverses propositions. Nous avons comparé respectivement les coûts prévus des subventions reçues par les épouses et mères dans le cadre du régime actuel aux subventions qui seraient versées aux termes des propositions du livre vert et à celles versées conformément aux recommandations du CNA. Dans ce dernier cas, nous avons le coût associé à un taux de remplacement de 25 p. 100 et de 50 p. 100 des revenus antérieurs. Les hypothèses qui ont servi à préparer ces tableaux figurent en annexe à ce dernier tableau.

Le tableau D démontre que le coût total des propositions du livre vert et de celles du CNA serait, à court terme, assez près, mais qu'à l'avenir, il y aurait un écart, puisque les propositions du livre vert deviendraient de plus en plus coûteuses, alors que celles du CNA deviendraient progressivement moins coûteuses. C'est tout à fait raisonnable, puisque les propositions du livre vert, assorties de pensions très généreuses aux survivants, coûteraient de plus en plus cher jusqu'à la fin des temps, au fur

[Texte]

tion in the labour force increased, and their income went up, while in the case of the NAC recommendations the cost of homemakers' pensions would diminish as there would be fewer homemakers in the future to the point where if there are no full-time homemakers any more, then there would be no homemakers' benefits at all.

So, it is interesting to note here that another estimate that was done. In fact, it was sent to the committee yesterday. It was done by the Department of Insurance, on the request of Health and Welfare, and it does give similar costs to the green paper and the NAC proposals. And here you have to divide the figures given for NAC by two because it is the 50% replacement rate that they are using.

The hypotheses they use in arriving at their estimates are hopelessly flawed. Here it is really interesting to see. Last week I asked them what assumptions they used to arrive at their estimates. They said they used the Canada Pension Plan assumptions in the Department of Insurance and—when I asked more specifically about the labour force participation rates—that they had used projections for labour force participation rates for women in the future. The table in comparison with the real labour force participation rate for 1982 was very interesting because their figure for the year 2050—the labour force participation rate they showed for the year 2050 was lower than the true labour force participation rate in Canada for last year. It is unbelievable the kind of projections that they provide to the committee as serious estimates.

So, in fact, when you look at this, and it shows that the costs are almost the same with these kinds of really unrealistic assumptions, it can be said that their figures provide strong evidence that NAC's proposal would cost much less in the long run.

To conclude, two more points must be made on spousal and homemaker benefits. The first is that the clearest proof that the authors of the green paper paid very little attention to designing good benefits for widows and homemakers is found in their recommendation for survivors under the age of 65.

The Canadian Advisory Council on the Status of Women, the National Council of Welfare and the CLC have all written about the crucial importance of giving decent benefits to the poorest among that group, mainly widows aged 50 to 65 who were married to low- and middle-income men.

• 1125

The Government of Quebec has put forward several proposals specifically designed to improve the benefits that would go to that group under the Quebec Pension Plan. But when you look at the green paper, you see it recommends a very complicated and pseudo-logical structure of benefits that would actually give lower pensions to women in their fifties and early sixties who are married to low-income men. We

[Traduction]

et à mesure qu'augmenterait la participation des femmes au marché du travail, avec une augmentation parallèle de revenu, alors que les recommandations du CNA entraîneraient une diminution du coût des pensions aux femmes au foyer, puisqu'elles seraient moins nombreuses à l'avenir, et même si, à l'avenir, il n'y en avait plus, alors, il n'y aurait plus du tout de prestations versées aux femmes au foyer.

Il est donc intéressant de noter qu'une autre évaluation a été effectuée. En fait, c'est hier qu'on l'a envoyée au Comité. C'est le Département des assurances, à la demande du ministère de la Santé et du Bien-être, qui l'a affectuée, et on y trouve des coûts semblables de mise en oeuvre pour les propositions du livre vert et celles du CNA. Sauf que dans ce dernier cas, il faut diviser par deux les chiffres utilisés par le CNA, puisqu'on a utilisé le taux de remplacement de 50 p. 100.

Les hypothèses sur lesquelles le Département des assurances s'est fondé pour ses prévisions sont irréparablement faussées. C'est vraiment intéressant à voir. La semaine dernière, je leur ai demandé quelles hypothèses ils utilisaient pour en arriver à leurs prévisions. Ils m'ont répondu qu'ils utilisaient des hypothèses du Régime de pensions du Canada, et lorsque j'ai demandé plus expressément quels taux de participation au marché du travail... qu'ils avaient utilisé des prévisions de taux de participation au marché du travail pour les femmes à l'avenir. Le tableau qui montre la comparaison avec le taux de participation réel au marché du travail pour 1982 est des plus intéressants, car leurs chiffres pour l'année 2050... le taux de participation au marché du travail est plus faible que le taux réel de participation au marché du travail au Canada pour l'an dernier. Il est incroyable qu'on puisse fournir de telles prévisions au comité comme des prévisions sérieuses.

En fait, lorsque l'on regarde ces chiffres, et qu'on y voit que les coûts sont presque les mêmes, en se fondant sur des hypothèses vraiment irréalistes, on ne peut que penser que cela démontre fortement que la proposition du CNA coûterait beaucoup moins cher à long terme.

En conclusion, il reste deux points à faire valoir au sujet des prestations au conjoint et à la femme au foyer. D'abord, la meilleure preuve qu'on puisse avoir que les auteurs du livre vert ont mis très peu de soin à concevoir de bonnes prestations à l'intention des veuves et des femmes au foyer se trouve dans la recommandation visant les survivants de moins de 65 ans.

Le Conseil consultatif canadien sur le statut de la femme, le Conseil national du bien-être et le Congrès du travail du Canada ont tous écrit qu'il était essentiel de donner des prestations décentes aux plus pauvres de ce groupe, à savoir les veuves âgées de 50 à 65 ans qui étaient mariées à des hommes gagnant un faible ou un moyen revenu.

Le gouvernement du Québec a mis de l'avant plusieurs propositions conçues expressément en vue d'améliorer les prestations versées à ce groupe aux termes du Régime de rentes du Québec. Lorsque l'on regarde le livre vert, on constate qu'on y recommande une structure très compliquée et pseudo-logique de prestations qui accorderait en réalité des pensions inférieures aux femmes dans la cinquantaine, ou au

[Text]

certainly hope your task force will simply ignore these bad proposals and devise more adequate benefits for these unfortunate women.

Secondly, it has been argued against our proposals for spouses and homemakers that they cannot be very good, since no system of its kind exists in any other country. For one thing, this is not really true for the reason that our proposals are, in fact, a composite made up of elements taken from the pension systems of other countries, especially England and France.

The other thing is that most industrial countries have pension plans that are much older than ours; and many of them, especially Germany, the United States and Sweden, are now struggling to find ways of getting rid of the extremely burdensome and expensive system of pensions for wives and survivors that they adopted some 50 years ago, when women truly were dependants of their husbands. Because our pension plan is not younger and because we are getting a chance of reassessing it in the present reform process, we are given an opportunity to do things like almost the first time around and to set up a fair and workable system of homemaker pensions that will not become an albatross for all time. We at NAC urge you to take advantage of this unique occasion. Thank you.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): May I compliment both Ms Anderson and Ms Dulude on the presentation we have received this morning. May I also say from myself that it is one I am going to have to take some time to digest. There has been a great deal of work go into it, and it is not easily absorbed to be able to ask all the questions that I would like to put to you. I would hope at some point, as we go along in studying this and other proposals, we might even have the opportunity to have you come back before us to raise questions that will come out of this very complex proposal that we have received this morning—the tables and so on—so we can perhaps go into it at more length. But what I would say right off the bat is that I was so pleased to see your presentation address at the outset and at its core the inequities that I feel are there in the green paper, particularly with regard to homemakers.

Now, we are only going to have one major chance, I would think, to bring about significant changes to the pension schemes in Canada today; and I think what this committee wants to make sure is that we do not blow it by allowing further inequities to be built into the system that would create difficulties in the future which we all simply would not want to have. I think you have zeroed in on it in a way we have not heard clearly presented before.

I want to ask a couple of questions, more for detail than for elaboration of your position. The first area has to do with those over the age of 65 who are now living below the poverty line. When the Minister of National Health and Welfare was

[Translation]

début de la soixantaine, qui sont les épouses d'hommes à faible revenu. Nous espérons certainement que votre groupe de travail ignorera tout simplement ces mauvaises propositions et en arrivera à des prestations plus adéquates pour ces malheureuses femmes.

Deuxièmement, il a été prétendu, pour démolir nos propositions visant les épouses et les femmes au foyer, qu'elles ne sauraient être très bonnes, puisque aucun régime de ce genre n'existe dans un autre pays. En fait, ce n'est pas vraiment juste, puisque nos propositions constituent en fait un amalgame d'éléments tirés des régimes de pension des autres pays, et surtout de l'Angleterre et de la France.

Ensuite, il faut savoir que la plupart des pays industriels ont des régimes de pension bien antérieurs au nôtre; nombre d'entre eux, surtout l'Allemagne, les États-Unis et la Suède, se débattent actuellement pour trouver des façons de se débarrasser du régime de pensions extrêmement lourd et coûteux destiné aux épouses et aux survivants qu'ils ont adopté il y a quelque cinquante ans, alors que les femmes dépendaient vraiment de leur mari. Parce que notre régime de pensions est plus jeune et parce que nous avons l'occasion de le réévaluer dans le cadre de la réforme actuelle, nous avons ainsi l'occasion d'agir comme si c'était presque la première fois et de mettre au point un régime de pensions juste et applicable, à l'intention des femmes au foyer, qui ne deviendra pas un albatros à tout jamais. Le CNA vous prie de tirer parti de cette occasion unique. Merci.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Puis-je féliciter M^{me} Anderson et M^{me} Dulude de l'exposé que nous venons d'entendre ce matin. Puis-je également dire, pour ma part, qu'il me faudra un certain temps pour tout digérer. Il a fallu beaucoup de travail pour le préparer et il n'est pas facile de tout l'absorber afin de poser toutes les questions que j'aimerais vous poser. J'espérais qu'à un certain moment, dans le cadre de notre étude de cette proposition, et d'autres, nous puissions peut-être même avoir l'occasion de vous faire revenir, afin de soulever les questions qui surgiront de cette proposition très complexe que nous venons d'entendre ce matin, les tableaux, etc., de façon à pouvoir l'étudier plus en détail. Toutefois, je dirai dès le départ que j'ai été très heureuse de vous voir, dans votre exposé, vous pencher, dès le début et dans le corps du travail, sur les iniquités qu'on trouve à mon avis dans le livre vert, surtout en ce qui concerne les femmes au foyer.

Je crois que nous n'aurons qu'une grande occasion d'apporter des changements marqués aux régimes de pensions, au Canada, aujourd'hui; à mon avis, ce que le présent Comité veut faire, c'est s'assurer que nous ne raterons pas notre chance en permettant à d'autres iniquités d'être incluses dans le régime qui créeraient des difficultés à l'avenir, bien malgré nous. Je crois que vous avez mis le doigt sur cet aspect d'une façon beaucoup plus claire que ce que nous avons entendu auparavant.

J'aimerais poser quelques questions, pour obtenir des détails plutôt qu'une élaboration de votre position. D'abord, j'aimerais parler de ceux qui ont plus de 65 ans et qui vivent au-dessous du seuil de pauvreté. Lorsque le ministre de la Santé nationale

[Texte]

before us, I had asked her about the cost of bringing individuals up to something that would, in her terms and our terms, provide an adequate pension. She said at that time that an increase of \$25 in the GIS totalling, in effect, \$300 million... would be what she considered adequate. That seemed to me to fall far short of the expenditure that is going to be needed. So I wonder if you would comment on that and tell us—it may be in your presentation—the estimate you would have to bring that to an adequate income for those over 65 now, because that surely is the first priority.

• 1130

Ms Dulude: Certainly, we will not reject a \$25 increase—or a \$2 increase, for that matter. We will take whatever is given to this group that is in direst need. But, in fact, if you look at the figures you will see that \$25 is totally inadequate. The OAS-GIS—the figures I am going to give are for the first three months of 1983—amounted to \$503 a month, and Statistics Canada's poverty line for people living alone in large cities was \$750. So you have a \$250 shortfall. So it is clear that if you are using Statistics Canada's poverty line \$25 is only 10% of the amount that you would need to bring this group of singles living in large cities to the poverty level.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Do you have an overall figure? I had taken your figures and it seems to me that this could come to a total expenditure, if we set that as a first priority, of something in the vicinity of \$3 billion. Have you done an estimate of what the total cost would be according to your recommendations as an adequate income?

Ms Dulude: No, we have not costed this, though it might be a good idea for us to do it, but the one thing it shows very clearly is that when there is an increase next in the Guaranteed Income Supplement it should not be given to both singles and couples as it was last time. The singles are so much farther behind that whatever money is available should be targeted only to the singles group; otherwise it would really achieve very little spread out over all married and single elderly.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It would be helpful, I think, if perhaps you could provide us with some costing of what you think would be adequate and to whom it should be directed, because if we were to take the all-inclusive proposal of the minister, which was \$300 million, and what I think might amount, if it were all-inclusive, from your proposal, which is \$3 billion... We have to find something in between that. I would like to know where we should realistically come down.

[Traduction]

et du Bien-être social a comparu devant nous, je lui ai demandé ce qu'il en coûterait pour relever le revenu de ces individus à un niveau qui, de son point de vue et du nôtre, constituerait une pension adéquate. Elle nous a répondu qu'une augmentation de \$25 du SRG, au montant global, en fait, de 300 millions de dollars... voilà ce qu'elle considérerait adéquat. Il m'a semblé que cette somme n'approchait même pas de celle qu'il faudrait. Je me demande donc si vous voulez bien faire quelques remarques à ce sujet et nous dire—c'est peut-être dans votre mémoire—quelle somme vous prévoyez nécessaire pour relever à un niveau adéquat le revenu de ceux qui ont dépassé maintenant 65 ans, car cela doit certainement être la première priorité.

Mme Dulude: Il est certain que nous n'allons pas refuser une augmentation de \$25, ou une augmentation de \$2, à vrai dire. Nous serions prêtes à accepter tout ce qu'on voudra bien donner à ce groupe, qui se trouve dans le plus grand besoin. Toutefois, en fait, si vous regardez les chiffres, vous constaterez que \$25, c'est parfaitement inadéquat. La PSV et le SRG—les chiffres que je vais vous citer sont ceux du premier trimestre de 1983—donnent \$503 par mois, et selon Statistique Canada, le seuil de pauvreté, pour ceux qui habitent seuls dans les grandes villes, était de \$750. Il y a donc un manque à gagner de \$250. Il devient clair que si vous utilisez le seuil de pauvreté de Statistique Canada, \$25, ce n'est que 10 p. 100 de la somme qu'il faudrait pour relever au-dessus du seuil de pauvreté ce groupe de personnes seules vivant dans les grandes villes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Avez-vous un chiffre global? Je regarde vos chiffres, et il me semble qu'on pourrait arriver à une dépense totale, si nous fixons ce secteur comme première priorité, d'environ 3 milliards de dollars. Avez-vous fait un calcul pour voir combien coûteraient au total vos recommandations pour un revenu adéquat?

Mme Dulude: Non, nous n'avons pas établi le coût de revient, bien que ce soit peut-être une bonne idée que nous le fassions, mais une chose apparaît très clairement, à savoir que lorsqu'on accordera la prochaine augmentation du supplément de revenu garanti, il ne faudrait pas la donner et aux personnes seules et aux couples, comme on l'a fait la dernière fois. Les personnes seules ont tellement de retard que tout l'argent disponible devrait être uniquement axé sur ce groupe; sinon, les sommes disponibles ne font pas grand-chose lorsqu'on les répartit entre tous les mariés âgés et toutes les personnes seules âgées.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il serait utile, je crois, de nous donner peut-être une idée de ce que vous pensez être adéquat et de nous dire à qui cet argent devrait être versé, car si nous prenons la proposition globale du ministre, 300 millions de dollars, par comparaison à la somme globale nécessaire pour appliquer votre proposition, trois milliards de dollars... Il nous faut trouver un moyen terme. J'aimerais savoir jusqu'à quel niveau nous devons baisser pour être réalistes.

[Text]

There is another question I would like to ask. Again, it was a difference in the presentation that you make and that which the minister had made when she was before us. You mention, I guess on page 11 of the pink paper, that reforms to the employer-sponsored pension plans would take at least 40 years to bear fruit; in contrast, the CPP and QPP could start paying larger benefits at any time. But when the minister was before us on April 21 she tabled a paper called "Coverage, the Key Issue of Pension Reform" and there she said that even the CPP and QPP improvements would probably have to be phased in over 10 years or more. So she seems to be saying this could not be begun immediately, or at least you say it could start paying larger benefits at any time and her proposal seemed to be that it would be 10 years down the road before anything could actually happen. I wonder if you could perhaps explain the difference there?

Ms Dulude: The difference is that in the private pension plans. Even if you had the will to pay it right away, you could not because you would not have the money in the fund to pay these pensions immediately. You would have to wait for 40 years.

• 1135

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That I understand.

Ms Dulude: In the case of the Canada Pension Plan, if you have the will to give bigger benefits tomorrow—the political will—you could do it, though, presumably, it is better to phase in benefits because it is unusual to have a huge increase overnight. It would be a political decision to phase it over a number of years; it need not be 10, it could be faster.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): On the question of splitting, I have a particular bias which endorses the proposals you have put forward. My question really is that we have heard other arguments, particularly those presented by Monica Thompson where it is claimed the splitting of benefits would in the long run be better for the spouse, particularly the woman, who remains at home. This would, in effect, give her a better income in her retirement years than establishing a pension for her in her own right, or allowing her to establish a pension in her own right.

I have not really been able to follow that argument or to accept it. This is perhaps because I have not carried the progression of those figures through as well as I might have. I have not been able to see where that is borne out to date. I wonder if you have any comments on that.

Ms Dulude: Yes. I assume she did not say it quite like that, because she must know that this is not the case. What you are looking at is a comparison; she would only favour splitting with no other additional benefits, while we would favour splitting

[Translation]

Il y a une autre question que j'aimerais poser. Encore une fois, il s'agit d'une différence entre votre mémoire et celui que le ministre nous a présenté lorsqu'elle a comparu devant nous. Vous mentionnez, je crois, à la page 11 de votre mémoire, que la réforme des régimes de pension de retraite parrainée par l'employeur devra attendre au moins quarante ans avant de porter fruits; par contraste, le RPC et le RRQ pourraient commencer à verser des prestations plus élevées à tout moment. Toutefois, lorsque le ministre a comparu devant nous, le 21 avril, elle a déposé un document intitulé: *La protection et la question primordiale dans la réforme des pensions*, où elle déclare que même en améliorant le RPC et le RRQ, il faudrait probablement prévoir une période de dix ans ou plus. Elle semble donc dire qu'on ne peut pas commencer immédiatement, ou tout au moins, vous dites qu'on pourrait commencer à verser des prestations plus importantes à n'importe quel moment, alors que sa proposition semblait prévoir une période de dix ans avant qu'on ne puisse vraiment faire quelque chose. Je me demande si vous pourriez peut-être nous expliquer cette différence.

Mme Dulude: La différence provient du fait qu'il s'agit de régimes privés de pension de retraite. Quand bien même vous voudriez verser ces pensions immédiatement, vous ne pourriez pas le faire, car il n'y a pas suffisamment d'argent dans le fonds. Il faudrait attendre encore 40 ans.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je comprends.

Mme Dulude: Pour ce qui est du Régime de pensions du Canada, il est possible d'augmenter les prestations immédiatement si la volonté politique existe; cependant, il vaudrait mieux le faire progressivement, car il n'est pas courant d'avoir une augmentation massive du jour au lendemain. Les politiciens pourraient décider d'une augmentation progressive sur quelques années; il n'est pas nécessaire, cependant, d'échelonner cette augmentation sur 10 ans, on pourrait le faire plus rapidement.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Au sujet du partage, mes convictions personnelles me poussent à être d'accord avec vos recommandations. Cependant, d'autres témoins, notamment M^{me} Monica Thompson, ont fait valoir que le partage des prestations serait à long terme avantageux pour le conjoint qui ne travaille pas, notamment la femme. Cette façon de procéder lui donnerait à la retraite un revenu plus élevé que si son conjoint avait contribué à un régime de pensions en son nom.

Je ne peux suivre ce raisonnement, ni l'accepter. C'est peut-être parce que je n'ai pas fait mes calculs aussi bien que j'aurais pu les faire. Je ne vois pas comment cela peut être possible. Avez-vous quelque chose à ajouter à cela?

Mme Dulude: Oui. J'imagine qu'elle ne l'a pas dit tout à fait de cette façon, car elle doit savoir que tel n'est pas le cas. Il faut faire ici une comparaison: M^{me} Thompson penche du côté du partage sans aucun autre avantage supplémentaire, alors

[Texte]

plus additional benefits. Let us take an example of a one-earner family where the husband is entitled to \$100 a month and the wife to nothing, under the present system. You would have, in both Monica's proposals and ours, the husband's \$100 divided in two so that each spouse would be entitled to \$50. In addition, in our proposals, the wife would have an additional \$50 added to the pot, which would be split between the spouses as well. There is no question that our proposals have to add up to a higher benefit for home makers.

The problem with saying splitting is enough is that, if you do not have two incomes, you are taking the benefit one person is getting... and we consider in our society that this is an adequate benefit for a single person. This is the retirement... let us say you were talking about the maximum; a single person has this maximum, and the earner in a one-earner family has the same maximum. You are saying, in the case of a home maker, if they divide this in two and then divorce, it will be enough for each of them to live on. It cannot be; if it is enough for the single person and not too much for the single person, half of that is clearly not going to be enough for a split couple.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman, I will come back again if I have a chance.

The Chairman: Mr. Miller and Mr. Dantzer, in that order.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank Ms Anderson and Ms Dulude for very comprehensively briefing us today.

I would like to talk a little bit about your perception of the need for increasing the CPP. It seems to be one of the requirements within this proposal, although you do outline a replacement rate at both 25% and 50%. Is it your position that the CCP necessarily has to be increased? Whether it be increased by 45%, 50%, or 55%? Do you see, in order for this proposal really to benefit women in particular, that we should be seriously looking at some major increase in the CPP?

• 1140

Ms Dulude: Definitely. That is our most important recommendation. The others could be implemented without expanding the CPP, but their impact would be proportionally reduced. To get the full impact from our recommendations, you would have to increase the CPP, though maybe not to 50%. Actually, we have not done the detailed calculations required to determine whether 50%, that actual figure, would be the optimal one. What we do know for sure is that some substantial increase in the replacement rate of the Canada Pension Plan would be the single most important reform to improve the pensions of women in this country.

Mr. Miller: Could I deal with that in regard to phasing out survivor's benefits, and see if I can, in my own mind, get an understanding of how a homemaker pensioner, a single-earner couple... When there is a pension splitting, if the income is through CPP, basically... If at age 65, for example, there were a split in the pension funds between the husband and

[Traduction]

que nous recommandons le partage et des avantages supplémentaires. Prenons l'exemple d'une famille à revenu unique où l'époux peut recevoir \$100 par mois et l'épouse ne reçoit rien, selon le régime actuel. Dans la recommandation de Monica et dans la nôtre, le \$100 de l'époux est divisé en deux, de sorte que chaque conjoint reçoive \$50. Par ailleurs, dans nos propositions, on ajouterait pour l'épouse \$50 qui seraient partagés entre les deux conjoints. Il est évident qu'en vertu de nos propositions, les ménagères reçoivent des prestations plus élevées.

Lorsqu'on dit que le partage des prestations suffit, il peut se poser un problème: s'il n'y a pas deux revenus, on enlève une partie de ces prestations à une personne... nous pensons que dans notre société, justement, cette prestation suffit pour une personne seule. Envisageons un cas où il y a des prestations maximales; une personne seule reçoit ce maximum, et la famille à revenu unique reçoit le même montant. Vous dites, pour la ménagère, que si ce montant est divisé en deux en cas de divorce, chacun aura suffisamment d'argent. Or, c'est impossible; si ce montant suffit pour une personne seule, si ce montant n'est pas trop élevé pour cette personne, la moitié ne sera certainement pas suffisante, dans le cas d'un divorce, pour deux personnes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président, j'aimerais revenir au prochain tour.

Le président: M. Miller, M. Dantzer, dans l'ordre.

M. Miller: Merci, monsieur le président. J'aimerais remercier mesdames Anderson et Dulude, qui nous présentent aujourd'hui un mémoire très complet.

J'aimerais discuter avec vous de l'importance d'augmenter le RPC. Cela semble être une des priorités de vos recommandations, bien que vous donniez des chiffres selon un taux de remplacement à 25 p. 100 et à 50 p. 100. Faut-il, selon vous, nécessairement augmenter le RPC, et de quel ordre, de 45 p. 100, de 50 p. 100, ou de 55 p. 100? Pour que les femmes, notamment, profitent de votre recommandation, faudrait-il, selon vous, songer à augmenter considérablement le RPC?

Mme Dulude: Certainement. C'est là la plus importante de nos recommandations. Les autres pourraient être mises en oeuvre sans augmentation du RPC, mais leur répercussion serait proportionnellement moins forte. Pour tirer le maximum de nos recommandations, il faudrait augmenter le RPC, mais peut-être pas jusqu'à 50 p. 100. En fait, nous n'avons pas fait les calculs nécessaires pour connaître le chiffre optimum. Nous savons cependant qu'une augmentation marquée du taux de remplacement du Régime de pensions du Canada constituerait la réforme la plus importante visant à améliorer la situation des femmes au pays.

M. Miller: J'aimerais maintenant replacer tout cela dans le contexte de l'abandon progressif des prestations de survivant, pour voir si je peux comprendre comment une ménagère à la retraite, un couple à revenu unique... S'il y a partage des crédits, si le revenu provient du RPC... Par exemple, si, à l'âge de 65 ans, il y a partage des crédits de pension entre les

[Text]

wife, and then the husband died, then the women would now be left with 50% in her own right as a homemaker.

Most people advocate that a replacement rate in retirement of 60% to 65% is probably an adequate replacement rate to maintain pre-retirement standards of living. How does your proposal, if it is a 50% income, meet the requirements of a retirement period of 60% or 65%? Or am I missing something in the proposal?

Ms Dulude: Under the green paper proposal, in the case of a one-earner family, let us say, if the husband were getting \$100, you would have at the age of 65 a split where each would get \$50. Then, when he died, she would get the equivalent of \$80.

In our recommendations, at the age of 65 their respective entitlements would be \$100 for him, and \$50 for her, which would be split between them, so that they would each get \$75 from that point on, and this would not change when he died.

Mr. Miller: I need to get that clarified, because I think it is a fairly important point. I do not quite understand. He has a pension in his own right, and she has a pension in her right.

Ms Dulude: Yes.

Mr. Miller: Is her pension half of... If he is at the maximum...

Ms Dulude: If he is at the maximum, then we are asking that the imputed income of the homemaker be half the maximum. So that if he got \$100, which is the maximum, she would get \$50, which is half the maximum; if we had splitting, then you would have \$150 divided by two, so that they would each get \$75 at the age of 65. They would not have to wait until one of them died to get the higher benefit. They would get it immediately, and continue to get it.

Mr. Miller: All right.

The other aspect, in terms of your proposal, suggests some kind of a subsidy to low-income earners. I am interested, I think, in two things in this regard. I think there is a recognition that, if the husband is making contributions to a wife or a homemaker pension, then that revenue is coming out of the family income during the working years, the pre-retirement years. What kind of an impact does that have on the living standard during that work period? At what level do you feel that some kind of income subsidy or pension subsidy would be implemented? Have you dealt with that in any detail?

• 1145

Ms Dulude: No, we have not determined the exact level at which a subsidy would be required. But I would like to point out the implication of the costs we were looking at earlier. It is that even if the husbands were not asked to pay any additional contribution, even if there continued to be a full subsidization system of the benefits that go to spouses, under our proposals the costs would be lower, even if you spread the costs over everyone. This is something that was not known until we did these figures and even those of Health and Welfare showed the same thing. So, let us get it very clear that our recommendations on the whole do not require additional costs. Then, when

[Translation]

conjoints et que le mari meurt, l'épouse n'aura plus que 50 p. 100 des prestations en tant que ménagère.

La majorité des gens font valoir qu'un taux de remplacement à la retraite de 60 à 65 p. 100 suffit probablement pour conserver le mode de vie d'avant la retraite. Comment votre proposition de 50 p. 100 peut-elle répondre aux besoins de la retraite à 60 ou 65 p. 100? Y a-t-il quelque chose que je ne comprends pas dans votre proposition?

Mme Dulude: Dans le livre vert, dans le cas d'une famille à revenu unique, si l'époux reçoit \$100, à l'âge de 65 ans, il y aurait partage des crédits et chaque conjoint recevrait \$50. À la mort de l'époux, la ménagère recevrait l'équivalent de \$80.

Selon nos recommandations, à 65 ans, les conjoints auraient respectivement droit à \$100 pour l'époux et à \$50 pour l'épouse, prestations qui seraient partagées entre eux; ainsi, ils obtiendraient chacun \$75, et ce montant serait maintenu à la mort de l'époux.

M. Miller: Selon moi, ce point est important, et j'aimerais avoir d'autres explications, car je ne comprends pas très bien. Les conjoints ont chacun leurs crédits de pension.

Mme Dulude: Oui.

M. Miller: Si la pension versée à l'épouse ne représente que la moitié de... Si l'époux reçoit le maximum...

Mme Dulude: Si l'époux reçoit le maximum, nous demandons que le revenu attribué à la ménagère soit fixé à la moitié du maximum. Donc, si l'époux reçoit \$100, le maximum, la femme recevra \$50, la moitié; s'il y a partage de crédits, un total de \$150 est divisé en deux; donc, chacun reçoit \$75 à 65 ans. Il n'est plus nécessaire d'attendre le décès d'un des conjoints pour avoir une prestation plus élevée. Cette prestation est versée immédiatement, et continue de l'être.

M. Miller: D'accord.

Toujours dans vos propositions, vous recommandez un type de subside aux gagne-petit. Deux volets de cette recommandation m'intéressent. Il faut reconnaître que si l'époux cotise à un régime de pensions pour son épouse, cet argent est tiré du revenu familial pendant les années actives, les années de pré-retraite. Quelle répercussion cela peut-il avoir sur le niveau de vie de cette période? À quel niveau, selon vous, faudrait-il commencer à verser un subside au revenu ou à la pension? Avez-vous songé à cette question?

Mme Dulude: Non, nous n'avons pas établi le niveau exact auquel des subsides sont nécessaires. J'aimerais cependant faire état des répercussions des coûts dont nous discutons précédemment. Même si on ne demande pas aux époux de verser une cotisation supplémentaire, même si on continue à financer la totalité des prestations versées au conjoint, en vertu de nos propositions, les coûts baisseraient même si on les répartit sur tous. Ce résultat ne nous est apparu que lorsque nous avons fait les calculs, calculs attestés par le ministère de la Santé et du Bien-être. Il faut donc préciser ici que nos recommandations n'entraînent pas des coûts supplémentaires.

[Texte]

we talk about the husband contributing, it means that somebody else will be paying less. And when we are talking about subsidies, who would be getting subsidies, I think that even if only upper income men were asked to pay, this would relieve some of the load from all participants at the present time. Definitely there is a point at which we can all agree that the family can afford to pay the contribution for the wife.

The reason why the debate or the work has not gone farther on this is that, unfortunately, the work necessary to establish these levels of subsidies has not been done under the main proposals for expansion of our pension plan. If you look at the Lazar report and if you look at the green paper, you have implications in terms of increased cost, increased contributions for the future, which require that a subsidy system be set up. There are families now that pay taxes under the poverty level and we were talking about increasing contributions to the Canada Pension Plan by two and three times. These families cannot afford the additional cost. So, we have to set up generally for use in the whole Canada Pension Plan system, a system of subsidies to low income families. This is where we envisage that this subsidy would simply be grafted on to this general system of subsidy that has to be set up, because it does not make sense to ask a family that is paying taxes under the poverty line now, when we are giving them refundable credits for children, and we are then going to ask them to pay larger CPP contributions on the other hand.

Unfortunately, the studies that have been done so far have not been addressing this issue adequately. And as women are low income earners, we are very interested in this and would be willing to participate in such studies though, of course, a group like ours does not have the resources and computers required.

Mr. Miller: No. I guess what concerns me is that we are now starting to include tax laws in what appeared to be at one time an earning-related pension scheme; the failure of that pension scheme to meet the needs of elderly women has us now trying to define what poverty level is, what a low income level is, rather than possibly looking at the income tax structure and seeing how we can alleviate some of the things you mention in terms of taxing people below the poverty line. Would not part of our purpose be served by looking at the OAS and the GIS, as you indicated, in terms of the present elderly? Let us deal with those for a minute. You advocate or NAC advocates increasing GIS up to the poverty level. I think my party, the NDP, would be more amenable at the moment to increasing OAS, to some extent, to meet maybe something like 20% rather than the current 14% of the AIW rather than making it more a means tested income level for elderly people. That is basically what GIS would do, it would reduce the number of people receiving an adequate income without an incomes test. So, why is NAC suggesting that GIS be increased, rather than looking at sort of a traditional value relative to annual industrial wage which the OAS initially met, which is about 20%.

[Traduction]

Donc, lorsque nous disons que l'époux doit contribuer, cela signifie que quelqu'un paiera moins. Quant aux subsides, si seuls les hommes à revenu élevé devaient payer, cela allégerait le fardeau de l'ensemble des cotisants à l'heure actuelle. Il y a certainement un niveau de revenus auquel tous reconnaîtront que la famille peut payer la cotisation de l'épouse.

La raison pour laquelle l'étude n'a pas été poussée plus loin à ce sujet, c'est que malheureusement, les calculs nécessaires pour fixer ces subsides n'ont pas été faits dans le cadre des propositions principales d'amélioration du régime de pension. Le rapport Lazar et le Livre vert donnent les répercussions pour ce qui est de l'augmentation des coûts, des cotisations futures, qui nécessitent la création d'un régime de subsides. Des familles vivant sous le seuil de la pauvreté doivent payer des impôts et on songe à doubler ou à tripler les cotisations au régime de pension du Canada. Ces familles ne peuvent se permettre cette dépense. Donc nous devons créer un régime de subsides pour les familles à faible revenu dans le cadre du Régime de pension du Canada. Nous pensons que ce subside devrait tout simplement s'ajouter au Régime général de subventions qui a été créé, car il ne serait pas logique de demander à une famille vivant sous le seuil de la pauvreté de payer des impôts, lorsque le gouvernement leur accorde des crédits d'impôt à l'enfant; il ne peut leur demander de verser des cotisations plus fortes au RPC.

Malheureusement, les études effectuées jusqu'à maintenant, n'ont pas porté sur ce problème. Étant donné que les femmes sont souvent des gagne-petit, ce sujet nous intéresse de près et nous serions prêtes à participer à ces études même si notre groupe n'a pas les ressources et les ordinateurs nécessaires.

M. Miller: Non. Ce qui me préoccupe ici, c'est que nous commençons maintenant à intégrer la fiscalité à ce qui, il y a un temps, devait être un régime de retraite proportionnel au revenu; comme ce régime de retraite ne répond pas aux besoins des femmes âgées, nous devons maintenant essayer de définir le seuil de la pauvreté, le faible revenu, plutôt que d'essayer de modifier la structure fiscale en vue d'éliminer certains problèmes auxquels vous avez fait allusion, notamment l'imposition de personnes vivant sous le seuil de la pauvreté. Votre objectif, pour ce qui est des personnes âgées, ne serait-il pas partiellement atteint en s'attaquant au Régime de la sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti? Traitons de ces deux régimes pendant un instant. Le CNA réclame l'augmentation du supplément du revenu garanti à l'équivalent du seuil de la pauvreté. Mon parti, le Nouveau parti démocratique, préférerait pour le moment augmenter le Régime de sécurité de la vieillesse pour l'amener à environ 20 p. 100 du salaire industriel moyen alors qu'à l'heure actuelle il est de 14 p. 100; nous préférons cette façon de procéder à un critère de justification du revenu pour les personnes âgées. C'est essentiellement ce que permettrait le supplément du revenu garanti, il réduirait le nombre de personnes recevant un revenu suffisant sans application de critères de justification du revenu. Donc, pourquoi le Comité national d'action recommande-t-il l'augmentation du supplément du revenu garanti alors que traditionnellement, on se base sur le salaire industriel

[Text]

[Translation]

moyen pour le Régime de la sécurité de la vieillesse, à environ 20 p. 100.

• 1150

Ms Dulude: There are two elements to that. One is political choice. We know that increasing universal benefits is not a very likely proposal to be implemented in the present context, so we want to make recommendations that have the best chance of being accepted quickly, for the current elderly, because it is urgent. We have these people living in poverty now and we do not want to spend months and years debating the respective merits of an increase in OAS, GIS. These women want the money. Whether it is income tested or not is secondary. So this is the main reason for recommending . . .

Mr. Miller: So philosophically you have no great attachment to the GIS.

Ms Dulude: Not philosophically, no. Practically there would be, I assume, problems with your party says we would pay this out and then tax it back, and it seems we might get into discussions about the practicalities of it. But philosophically, no, our group does not have any position on this.

The second aspect, though, is that this attitude of trying to take care of the problems of home-makers by increasing the basic benefits that go to those who have no income of their own—to us this is in the same category of attitude as puts women with the handicapped, idiots, and children: that women are to be taken care of by the system that gives the floor, the lowest possible, the minimum guarantee. Well, home-makers are saying, we are workers; we want pensions as workers; we want more than the minimum; there is no reason why we should be forced always to be with those who do not work, in that category of the left-over who are getting the benefits that you give to the poorest of the poor.

I have a question. We are being asked what kind of subsidy system we would be setting up; how we would give these subsidies to the people we would subsidize. But I would like to ask what the members here, since all proposals that are being made require that there be increases in contributions and the CPP—how the various parties would deal with this question in the case of low-income workers. Would you be asking that low-income workers who are now living under the poverty line be forced to pay these benefits? How would you deal with this? This is something I have not heard any of the parties speak on; and I do not think only the witnesses should speak on this issue.

The Chairman: It is one of the prerogatives of being a committee.

Mr. Miller: I think no party probably expects—nor could a lot of low-income people meet pension needs. That is why we are in the position we are in today in dealing with pension reform; because there is a tremendous number of workers who end up after their work years without adequate pensions,

Mme Dulude: Deux éléments de réponse. Premièrement, il y a un choix politique. Nous savons qu'il est fort peu probable, dans le contexte actuel, que les prestations universelles soient augmentées; nous voulons donc faire des recommandations qui seront le plus susceptibles d'être acceptées rapidement, pour répondre aux besoins criants des personnes âgées. Ces personnes vivent sous le seuil de la pauvreté et nous ne voulons pas discuter pendant des mois et des années des avantages respectifs d'une augmentation de la sécurité de la vieillesse ou du supplément du revenu garanti. Ces femmes ont besoin d'argent. Peu importe les critères de justification du revenu. C'est pourquoi nous recommandons . . .

M. Miller: Donc, d'un point de vue philosophique, vous n'êtes pas particulièrement partisane du supplément du revenu garanti.

Mme Dulude: D'un point de vue philosophique, non. D'un point de vue pratique, il pourrait y avoir des problèmes car votre parti pourrait vouloir imposer cet argent après l'avoir donné; nous pourrions entamer de longues discussions sur l'aspect pratique. Cependant d'un point de vue philosophique, notre groupe n'a pas pris position à cet égard.

Deuxièmement, nous pensons que cette attitude de vouloir régler les problèmes des ménagères en augmentant les prestations de base versées aux personnes sans revenu, cela revient à mettre les femmes dans la même catégorie que les personnes handicapées, les idiots et les enfants: Il faut prendre soin des femmes, le système doit prendre soin des femmes en leur assurant un minimum. Or, les ménagères travaillent; elles veulent des régimes de retraite en tant que travailleuses; elles ne veulent pas que le minimum; rien ne justifie qu'elles soient placées dans la même catégorie que les gens qui ne travaillent pas, dans la catégorie des laissés-pour-compte qui reçoivent le minimum de prestation.

J'aimerais vous poser une question. On nous demande quel genre de régime de subsides nous aimerions créer; comment nous distribuerions ces subsides. J'aimerais cependant demander aux députés qui sont ici, étant donné que toutes les propositions faites entraînent des augmentations de cotisation, comment les différents partis politiques s'attaqueront au problème d'augmentation des cotisations pour les gagne-petit. Demanderez-vous aux gagne-petit qui vivent sous le seuil de la pauvreté de verser ces cotisations? Qu'allez-vous faire? Les partis politiques n'ont pas fait de déclaration à ce sujet; selon moi, il n'appartient pas qu'aux témoins de traiter de ce problème.

Le président: Ce sont là les prérogatives des membres d'un comité.

M. Miller: Aucun parti ne s'attend à ce que les gagne-petit subventionnent le régime de pension. C'est pourquoi nous sommes ici aujourd'hui pour discuter de la réforme des pensions; un grand nombre d'ouvriers se retrouvent, à la retraite, sans pension adéquate, notamment ceux qui ont cotisé

[*Texte*]

particularly in the private pension schemes. So what we are trying to do, I suppose, in my questioning, is trying to get an indication from you of what you consider to be low income and how those people should be dealt with . . .

Ms Dulude: But in the case of a minimum-wage worker, for example, what would you do? Would you force them to pay additional contributions that they cannot afford, or would you kick them out of the Canada Pension Plan altogether?

An hon. Member: No . . .

Ms Dulude: What are the choices your own party is making on this?

Mr. Miller: I think what we are dealing with is exactly those issues. That is why we are calling witnesses.

Let me just deal with one group of individuals, who I think meet that category: a single parent who is not able to meet pension requirements through CPP because of lack of attachment to the workforce. How would that individual, under your proposal, meet an adequate income standard in retirement? Where do you see that individual's pension coming from?

• 1155

Ms Dulude: We are talking about a single parent outside the labour force? In the green paper they would not get anything, nothing at all; under our proposals they would get subsidized coverage at a level equal to half the average wage for the time during which there are children under the age of seven or there is a disabled family member in the household.

Mr. Miller: And above seven?

Ms Dulude: Above seven there would be no coverage.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Mr. Dantzer, and Mr. Weatherhead.

Mr. Dantzer: Thank you very much. I have sat here and I have rather enjoyed the questioning and the answers that Louise has given us. I have heard Louise before, and she is obviously a very, very capable person when it comes to pensions—and perhaps other things as well, but pensions I know.

I was interested in the questioning because everybody really started to talk about adequate pensions. What that means is something that is going to bother this committee for the next year because one of the papers that came in here said that every woman should, as a right, have an adequate pension I presume every man, too, should have an adequate pension when he retires. I presume when that statement was made that they felt society had an obligation to ensure that that person ended up with an adequate pension. The big problem is: What is an adequate pension? If we said that everybody should have \$750 a month in the cities, single people, would that be an adequate pension for them or should it be more? That one question I would like answered: Is poverty line your definition of an adequate pension?

Ms Dulude: For those who did not work, adequate would mean a minimum guarantee at the poverty line. For those who

[*Traduction*]

à des régimes privés. Donc, dans mes questions, j'essaie de savoir ce qui, selon vous, constitue un faible revenu et comment il faudrait s'attaquer à ce problème . . .

Mme Dulude: Mais que feriez-vous, par exemple, pour un travailleur gagnant le salaire minimum? Le forcerez-vous à verser des cotisations plus élevées alors qu'il ne peut se les permettre ou allez-vous l'exclure du Régime de pension du Canada?

Une voix: Aucun . . .

Mme Dulude: Quelle est la tendance de votre parti à ce sujet?

M. Miller: Nous nous attaquons précisément à ces problèmes. C'est pourquoi nous convoquons des témoins.

J'aimerais vous donner l'exemple d'un groupe de personnes de cette catégorie: un parent célibataire qui ne répond pas aux critères du régime de retraite parce qu'il ne travaille pas. Comment cette personne, dans vos recommandations, pourrait-elle avoir un revenu suffisant à la retraite? D'où viendra la pension de cette personne?

Mme Dulude: Vous parlez d'un parent célibataire non intégré à la population active? Selon le Livre vert, cette personne ne recevra rien du tout; selon nos propositions, elle recevra un subside équivalent à la moitié du salaire moyen pendant la période où elle a eu des enfants de moins de sept ans ou a gardé un parent handicapé dans son foyer.

M. Miller: Et quand les enfants ont huit ans?

Mme Dulude: Dans ce cas, il n'y a pas de couverture.

M. Miller: Merci.

Le président: M. Dantzer, M. Weatherhead.

M. Dantzer: Merci beaucoup. Les réponses que donne Louise m'intéressent au plus haut point. J'ai déjà discuté avec Louise et de toute évidence, elle est très compétente en matière de pension, notamment.

Les questions m'ont intéressé parce qu'on parle maintenant de pension adéquate. C'est un sujet qui nous poursuivra encore pendant un an; parmi les présentations faites au Comité, on a fait valoir que toutes les femmes devraient de droit recevoir une pension adéquate, je suppose que tous les hommes devraient avoir les mêmes droits. Je suppose que dans cette déclaration, on imposait à la société une obligation de verser une pension adéquate à cette personne. Le problème, c'est de déterminer ce qu'est une pension adéquate. Si nous disons que les citoyens doivent recevoir 750 dollars par mois, les citoyens vivant seul, est-ce que cela suffirait ou est-ce que la pension devrait être plus élevée? Voilà une question que j'aimerais vous poser. Le seuil de la pauvreté constitue-t-il selon vous une pension adéquate?

Mme Dulude: Pour ceux qui n'ont pas travaillé, une pension adéquate serait une garantie minimale du seuil de pauvreté.

[Text]

have contributed to society through their work, adequacy would be something more. That is why we have a system like the Canada Pension Plan to give them benefits on top of that. In terms of those who have not worked—and I mean inside or outside the home—the level of adequacy that we have used, because it has been the most respectable one around, has been Statistics Canada's poverty line. We have not analysed in detail the components of this poverty line, and it may be felt, if such an analysis were done, that it is not an appropriate standard on which to peg our social benefits. This is a study that I would encourage the committee to have done. I understand there are some government departments that are looking into this very issue of trying to establish some kind of relative, absolute standard of poverty that could be used for purposes of income security programs.

Mr. Dantzer: We were told in a previous discussion here that your position was, in terms of homemakers, that their problem could perhaps best be solved by an expansion of OAS and GIS, yet you tell me here today that that is not so, that that discriminates and puts them in the same category as children and unemployed, etc. Is that your position then? Supposing that OAS and GIS were expanded dramatically, would that solve the problem of the homemaker?

Ms Dulude: It would if you brought it up high enough, which is not a real political choice at the present time. We are talking about a level that would give benefits equivalent to those of a person who is making half the average wage. If you brought it up that high, it means that it would be 40%: you would have the OAS—GIS replacing 40% of the average wage. If you are talking about giving that kind of minimum benefit to everyone, all of the poor people in this society, you would be giving similar benefits. But I understand that this is out of the question. This being out of the question, we are talking about having the work of homemakers entitle them to benefits equivalent to those received by somebody who is doing the same work for the neighbour. We want the woman who is keeping house for her husband or her family to get the same benefit as the one who is keeping house for the man next door.

• 1200

Mr. Dantzer: I just wanted to make sure that in principle you do not object. You just think it is impossible that we could raise it high enough to get half the industrial grades. Fair enough.

The next question is: on the principle you have established, that we should pay half the industrial wage for the homemaker and subsidize those people who cannot afford to pay that, why would it not be better done through the general revenue fund rather than, as you say here, from other participants in the Canada Pension Plan? The Canada Pension Plan contribution is regressive after the maximum wage; we do not charge 3.6% to people earning over, say, \$20,000 a year. They obviously get just as much benefit as everybody else does; should they not be charged?

[Translation]

Pour ceux qui ont contribué, par leur travail, à l'avancement de la société, il faudrait que la pension soit plus élevée. C'est pourquoi nous avons un régime comme le RPC, pour augmenter les prestations. Pour ceux qui n'ont pas travaillé, et j'entends ici au foyer ou à l'extérieur, nous avons appliqué le seuil de la pauvreté tel que défini par Statistique Canada, car c'est la définition la mieux respectée. Nous n'avons pas analysé chaque élément de ce seuil de la pauvreté, et on pourrait penser, si l'analyse était faite, que le seuil de la pauvreté n'est pas la norme convenable pour calculer les avantages sociaux. J'inviterais le Comité à faire faire cette étude. Je crois savoir que certains ministères essaient justement de fixer un seuil de la pauvreté qui pourrait être appliqué dans le cadre des programmes de sécurité du revenu.

M. Dantzer: Lors d'une séance précédente, on nous a dit que vous pensiez que le problème des ménagères pourrait être résolu grâce à une expansion des régimes de la sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti; vous nous dites aujourd'hui le contraire, que cela constitue un genre de discrimination en ramenant les ménagères dans la même catégorie que les enfants, les chômeurs, etc. Quelle est donc votre position? En supposant qu'on augmente grandement les régimes de sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti, pourrait-on résoudre les problèmes de la ménagère?

Mme Dulude: Oui, si les seuils sont considérablement élevés, ce que ne veulent pas les politiciens à l'heure actuelle. Il s'agit ici d'un seuil qui donnerait des prestations équivalent à la moitié du salaire moyen. Si le seuil était élevé, cela représenterait 40 p. 100: le régime de sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti remplacerait 40 p. 100 du revenu moyen. Si vous envisagez accorder ces prestations minimales à tous, à tous les pauvres de la société, il faudrait donner des prestations semblables. Je crois cependant savoir qu'il n'en est pas question; dans ce cas, nous demandons de reconnaître, par des prestations, que le travail des ménagères est équivalent à celui d'une personne qui ferait le même travail pour son voisin. Nous voulons que la femme qui reste à la maison pour prendre soin de son époux et de sa famille ait les mêmes avantages que celle qui fait ce travail pour son voisin.

M. Dantzer: Je voulais simplement m'assurer que vous n'avez pas d'objection de principe. Vous pensez simplement qu'il est impossible d'augmenter les seuils de ces régimes à un niveau qui équivaldrait à la moitié des salaires de l'industrie. D'accord.

Voici ma question suivante: d'après ce que vous dites, nous devrions payer la moitié du salaire de l'industrie à la ménagère et subventionner les personnes qui ne peuvent se permettre de cotiser; pourquoi ne pourrions-nous pas le faire en puisant à même le fonds du revenu consolidé? Vous dites ici qu'il faudrait le faire à même les cotisations des autres participants au régime de pension du Canada. La cotisation au RPC régresse au-delà du salaire maximum; les personnes qui ont un revenu supérieur à, disons, \$20,000 par année, ne paient pas

[Texte]

Ms Dulude: This is one of the least firm of the parts of our recommendations. It would be subject to the results of the work being done in the ways of subsidizing all low-income people under the Canada Pension Plan. The advantage of having other CPP participants subsidized is that the CPP remains a separate entity, completely separate from government funds, and it is often seen that politically this is more desirable because you have less intermingling and political interference.

Mr. Dantzer: But it really is an illusion because it is paid out of people's tax dollars; they pay taxes on it.

Ms Dulude: But in terms of progressivity of the subsidies, yes, it would be more progressive if it were done under the tax system.

Mr. Dantzer: One more question. I presume you would be prepared to meet the criticism of women who are in the workforce and also work at home. In other words, they are not getting the subsidy for doing their home labour, even though they do it. They might do it at night and early in the morning, but they do it. I know that criticism already exists in the United States where they have this sort of a program. Those people who do not get that subsidy—in other words, the working women—how would you meet their criticism?

Ms Dulude: First, the comparison with the American problem, it is very different.

Mr. Dantzer: I did not want to compare them. Let us keep that out of it. Let us just keep it to the Canadian problem.

Ms Dulude: It is very different because in the United States wives get a benefit, as wives, at age 65, which we are not talking about here.

Mr. Dantzer: Yes, let us keep it here in Canada then.

Ms Dulude: The criticism that particularly and Monica Townsend has made, that giving pensions directly to homemakers would be bad for women in the labour force, is entirely spurious. On the one hand, you now have pensions for homemakers; they are widows' pensions, and they are paid for by women in the labour force, among others. So if you abolish widows' pensions, as we recommend, you would have the result that women in the labour force would see their contributions diminish and so they would be among the main beneficiaries. They would not suffer from homemaker pensions being introduced, they would benefit from it.

Also, it is setting up a kind of rivalry between two groups that is not real. It is saying that if you give something to one group of women but you do not give the exact same thing to the other group, it is unfair to the other group. For example, if you give child care deductions or child care subsidies to women outside the labour force, would you say it is unfair to women in the home? You would not say things like that; it is a completely artificial comparison.

[Traduction]

3,6 p. 100. Cependant, elles profitent autant que les autres du régime, pourquoi ne devraient-elles pas payer plus?

Mme Dulude: C'est là l'une des recommandations les moins fermes. Il faudrait voir les résultats du travail effectué sur les possibilités de subventionner tous les gagne-petit en vertu du régime de pension du Canada. L'avantage qu'il y a à faire payer les autres cotisants au RPC, c'est que ce régime demeure distinct, complètement séparé des fonds gouvernementaux et d'un point de vue politique, c'est préférable car il y a moins de possibilité d'ingérence.

M. Dantzer: Mais en fait, ce n'est qu'une illusion car ce fonds est payé à même les impôts des contribuables; ils doivent payer des impôts là-dessus.

Mme Dulude: Pour ce qui est du caractère progressif des subsides, en effet, ce serait moins régressif si c'était calculé en fonction de l'assiette fiscale.

M. Dantzer: Une autre question. J'imagine que vous êtes prête à répondre aux critiques des femmes qui font partie de la population active et qui doivent encore faire leur travail à la maison. Autrement dit, ces femmes ne reçoivent pas le subside pour leur travail de ménagère qu'elles doivent quand même faire. Elles le font le soir et tôt le matin mais ce travail doit être fait. Ces critiques ont déjà été formulées aux États-Unis où ce genre de régime est en place. Que répondez-vous aux critiques de ces femmes qui occupent un emploi et qui ne recevraient pas ce subside?

Mme Dulude: Tout d'abord, on ne peut pas faire la comparaison directe avec les Américaines.

M. Dantzer: Je ne voulais pas le faire. Tenons-nous en au problème des Canadiennes.

Mme Dulude: La situation est très différente car aux États-Unis, les épouses reçoivent une prestation, en temps qu'épouses, à 65 ans, ce qui n'est pas prévu ici.

M. Dantzer: En effet, tenons-nous en à la scène canadienne.

Mme Dulude: Cette critique qu'a faite notamment Monica Townsend selon laquelle le versement de pension directe aux ménagères nuirait aux femmes dans la population active est totalement fallacieuse. D'une part, nous avons déjà des pensions pour les ménagères; ce sont les pensions versées aux veuves qui sont subventionnées notamment par les femmes faisant partie de la population active. Donc, si on abolit la pension à la veuve, comme nous le recommandons, les femmes qui occupent un emploi rémunéré verraient que leurs cotisations diminuent et elles en seraient les premières avantagées. La pension à la ménagère ne les ferait pas souffrir, elles en profiteraient.

Par ailleurs, ce faisant, on crée une dissension inutile entre deux groupes. Cela revient à dire que si on donne quelque chose à un groupe de femmes sans donner l'équivalent à l'autre groupe, on est injuste. Par exemple, si on accorde des crédits d'impôt pour la garde des enfants aux femmes qui ne font pas partie de la population active, est-ce à dire qu'on est injuste envers les femmes qui restent au foyer? On ne peut pas dire cela, on ne peut pas faire ce genre de comparaison artificielle.

[Text]

Women at home have certain needs, and they need pension coverage. That is why we are asking for pension coverage for them. Women who are in the labour force have other needs. They need subsidized child care, and this is what we are asking for them. So as a group, as a representative of NAC which represents women from all walks of life, we can see that generally there are no conflicts between the various needs of women in the labour force and at home. On the contrary, what they need are complementary programs and different programs, and setting up this kind of division simply does not correspond to the reality.

• 1205

Mr. Dantzer: Philosophically, the basis of your position, as far as homemakers are concerned, is: they do work, it is a work that society values, therefore they should be paid for it.

Ms Dulude: Yes, and they are not dependants and so they should not be getting survivor's benefits that depend on the husband's wanting to keep them around until he dies.

Mr. Dantzer: Does not that work, particularly in raising a family, produce benefits for them in the long term, and they may opt in the beginning to choose those benefits, that is to have a family and all the pleasures that go with it and the security that that family might provide for them? Should they be paid completely for that? I am just trying to find out why you think women should be paid for working in the home, which by and large most of them choose to do, freely, as opposed to . . . I know they need a pension when they retire, and they should get a pension, but I cannot understand why there has to be some special pension for them over and above anyone else who has not worked in our society.

Ms Dulude: The present system and the green paper proposals give subsidies to people who get married for the fact of being married, and for homemakers in particular. We are saying that this is not appropriate. The ones who should be getting a subsidy are only those who are taking care of young children, because they are the ones who are working for all of society, so we would abolish a great deal of the subsidies that are now given to homemakers. For example, right now all homemakers who are married to well-off men will get widows' pensions that are going to be fully subsidized by all CPP participants. Under our proposals, you would not have that any more. If that woman is keeping house for her husband, he would be paying for the benefits. It is a redistribution of the cost, so that if you subsidize someone in the new system you would know whom you are subsidizing and why. There would be a better rationale for the subsidies and there would be fewer subsidies generally.

Ms Anderson: Can I say something on that? The line of your questions would indicate that you think children are a financial benefit to families, and they are not any more.

Mr. Dantzer: No, I think they are a financial burden . . .

[Translation]

La femme au foyer a certains besoins, elle a besoin d'une pension. C'est pourquoi nous réclamons une pension pour la femme au foyer. La femme au travail a d'autres besoins. Il faut subventionner la garde des enfants et c'est ce que nous réclamons pour elles. Donc, en tant qu'organisation parapluie, le CNA représente des femmes de tous les milieux, nous pensons qu'en règle générale il n'y a pas de conflit entre les besoins des femmes au foyer et celles qui travaillent. Au contraire, ces deux groupes de femmes ont besoin de programmes complémentaires mais distincts et en créant ce genre de conflit, on ne tient pas compte de la réalité.

M. Dantzer: Votre argumentation serait donc fondée sur le principe suivant: les ménagères travaillent et la société reconnaît la valeur de leur travail; par conséquent, elles devraient être payées pour ce travail.

Mme Dulude: C'est cela. Les ménagères ne sont pas des personnes à charge et leurs prestations de survivante ne devraient pas dépendre du bon vouloir d'un mari qui les garde jusqu'à ce qu'il meurt.

M. Dantzer: Le travail d'élever une famille ne donne-t-il pas à long terme des avantages aux ménagères et, au départ, il se pourrait qu'elles choisissent l'avantage d'avoir une famille et toutes les joies et la sécurité qui en découlent? Pensez-vous qu'elles devraient être payées pour cela? Je voudrais savoir pourquoi vous pensez que les femmes devraient être payées quand elles travaillent à la maison, car la plupart d'entre elles choisissent librement de le faire plutôt que . . . je sais qu'il leur faut pouvoir compter sur une pension quand elles prennent leur retraite mais je ne comprends pas pourquoi on leur donnerait une pension spéciale à laquelle n'ont pas droit ceux qui n'ont pas travaillé dans notre société.

Mme Dulude: En vertu du régime actuel, selon les propositions du livre vert également, les gens mariés, les ménagères en particulier, sont subventionnées du simple fait qu'ils soient mariés. Selon nous, cela ne va pas. Les gens que l'on devrait subventionner sont ceux qui s'occupent de jeunes enfants parce que ce sont eux qui travaillent pour toute la société et l'on devrait abolir une grande partie des subventions dont profitent actuellement les ménagères. C'est ainsi qu'actuellement toutes les ménagères qui ont épousé des hommes à l'aise recevront des pensions de veuve qui seront subventionnées entièrement par les cositants au régime des pensions du Canada. Selon nos propositions, cela cesserait. Si une femme s'occupe de la maison pour son mari, c'est lui qui devrait payer pour cet avantage. C'est une question de redistribution des coûts si bien que si quelqu'un est subventionné en vertu du nouveau régime, on saura qui et pourquoi. Cela permettra une meilleure justification des subventions et en général, une diminution de ces dernières.

Mme Anderson: Je voudrais ajouter quelque chose, si vous le permettez. D'après vos questions, les enfants représenteraient un avantage financier pour les familles; ce n'est plus le cas.

M. Dantzer: Au contraire, je pense qu'ils représentent un fardeau financier . . .

[Texte]

Ms Anderson: Yes, of course they are.

Mr. Dantzer: —but it is a choice that people make, and I think there are benefits to having a family or else people would not have them. It is not merely a benefit to the state . . .

Ms Anderson: There are emotional benefits and philosophical benefits, but what our society certainly does not recognize is the enormous cost of raising a child to adulthood and the person who pays most of that cost is the woman, in terms . . .

Mr. Dantzer: I think the family allowance, to a degree, recognizes that benefit.

Ms Anderson: But to such a minor degree.

Mr. Dantzer: The principle is there.

Ms Anderson: In a rural society there is a benefit to having children, because they become workers at a very early age, but in our society I do not think children, in most urban societies, are any kind of benefit in terms of contributing to the family's . . .

Mr. Dantzer: Income?

Ms Anderson: Absolutely and they are very costly to educate, most of which is borne by the family itself. In terms of loss of job opportunities and time out of the workforce, most of that is borne by the woman, in the fact that most women now work outside the home and if they drop out to have children they pay a very heavy penalty in terms of lost salary and lost job opportunities and lost benefits. We do not encourage people to have families: we do not have day care, we do not, as other societies do, have hot lunches, after-school care, better family benefits. The philosophical thrust of our position is that the service should be recognized.

Mr. Dantzer: I do not disagree, but I am concerned that we are talking about pensions. Pensions are to pay people for retirement and we should not get our philosophical goals confused.

Ms Dulude: To add to this, you are saying that a woman chooses a certain life style; implicit in that choice is that she is going to be taken care of. This was the old idea, but the problem is that nowadays it happens a great deal that at some point the marriage breaks up and she is left holding no bag. There is nothing there. She gets no widow's benefits—which were, in fact, promised to her, this was part of the bargain. The old bargain of the widow's benefits is disappearing. What the green paper proposals are trying to do is patch up this old system and pretend that we have not reached an age where 40% of marriages end in divorce—and it is going to increase.

[Traduction]

Mme Anderson: Bien entendu.

M. Dantzer: . . . mais c'est un choix que font les gens et je pense qu'avoir une famille représente des avantages sinon les gens n'en auraient pas. Il n'y a pas que l'État qui en profite . . .

Mme Anderson: Il est vrai qu'une famille représente des avantages en théorie et du point de vue émotionnel mais notre société est loin de reconnaître le coût faramineux d'élever un enfant jusqu'à l'âge adulte et la personne qui assume la plus grande part de ce coût, c'est la femme du point de vue . . .

M. Dantzer: Je pense que les allocations familiales reconnaissent cela jusqu'à un certain point.

Mme Anderson: Si peu, cependant.

M. Dantzer: Le principe est reconnu.

Mme Anderson: Dans une société rurale, il y a des avantages à avoir des enfants car ils deviennent des aides très tôt. Dans notre société, dans la plupart des sociétés urbaines, les enfants ne contribuent pas à . . .

M. Dantzer: Au revenu de la famille?

Mme Anderson: Non et leur éducation, qui coûte très cher est assumée pour la plus grande partie par la famille elle-même. Quant à la femme, c'est elle qui assume à la plus grande partie des pertes du point de vue du manque à gagner et des chances d'avancement qu'elle rate. La plupart des femmes travaillent à l'extérieur mais si elles interrompent leur travail pour avoir des enfants, elles sont très lourdement pénalisées à cause du manque à gagner, des chances d'avancement ratées et des avantages auxquels elles doivent renoncer. Nous n'encourageons pas les gens à avoir des enfants: en effet, contrairement à d'autres sociétés, nous n'avons pas de garderie, nous n'avons pas de cantine offrant des déjeuners chauds, de soins pour les heures après l'école, et nous n'avons que de piètres avantages familiaux. Nous voudrions que soit reconnu le principe du service rendu.

M. Dantzer: Je ne suis pas en désaccord avec vous mais il s'agit ici de pensions. Les pensions sont la rémunération des gens qui prennent leur retraite et il ne faudrait pas qu'il y ait confusion entre les objectifs de principe.

Mme Dulude: Vous dites qu'une femme choisit un certain mode de vie qui laisse supposer qu'on va s'occuper d'elle. C'est ce qu'on croyait autrefois mais de nos jours, il arrive fréquemment que le mariage ne dure pas, après quoi la femme est Gros-jean comme devant. Elle n'a plus rien. Elle n'a pas droit aux prestations de veuves qui en fait lui avaient été promises et qui faisaient partie de l'entente. Le marché qui existait autrefois et prévoyait des prestations pour les veuves ne vaut plus. Les propositions du Livre vert tentent ni plus ni moins de ravalier le vieux régime en fermant les yeux sur la réalité, c'est-à-dire que 40 p. 100 des mariages aboutissent à des divorces. Et cela augmentera.

• 1210

Now, as I said, you really are in a musical-chair situation: If you happen to stay married until he dies, or if you happen to have married that man yesterday, you will get a full widow's

A vrai dire, on se trouve assis entre deux chaises: Si une femme reste avec son mari jusqu'à ce qu'il meurt, ou si encore elle s'est mariée hier, elle aura droit à la pleine pension de

[Text]

pension; but if he happened to have wanted to get rid of you last year, you will not get any widow's pension. This kind of totally insecure system is not one that you want as your basic pension system for your society. It does not offer security, which is the whole point of a pension system.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome the witnesses also. I have not had an opportunity to hear them before on this subject. Like Miss MacDonald, I think perhaps it might be useful to have them back, if they are able to come later on in our hearings when I, for one, would hope we would be a lot more knowledgeable than I am at the present moment.

At the very end of Mr. Dantzer's questioning, he was getting on to what I was going to talk a bit about, or question a bit about, and that is what seems to be the competition, real or imagined, between women in the workplace who have to do their housework after hours and women who are essentially in the home most of the time, whether rearing children or otherwise. I know that Ms Dulude kind of dismissed that but, from our little hearings and briefings so far, that has come up, to my mind, quite consistently, the so-called inequities between the women who go out to work who, as I say, do their housework after hours and the other ones. There seems to be, to my mind, a jealousy there—I do not know whether there are better words in which to put that—really, at first glance, goes against giving some independent pensions to fulltime homemakers.

I tend to reject that in my own mind, but I have seen it in the last month in a number of different instances here. In looking at the whole subject, I think I need a more detailed defence to help my innate prejudice in favour of the homemakers' pensions to get around this, when I see other people who are very strong in the field, who are very strong for women's pension reform and pension reform in general, still bringing up this particular point of the so-called inequities between these two different types of women. Can you comment on that any more?

Ms Dulude: Yes, I have three comments. One is that the people who voice these do not understand that we are not talking about whether or not to subsidize homemakers but how to subsidize them. Politically, the choices are between homemakers' pensions or survivors' pensions. It is not a choice of giving nothing to homemakers. This is not being proposed by any political group, except the COFIRENTES report, which was rejected later. It was recommending that we abolish widows' pensions and have no homemaker benefits. That part of the report was completely rejected by all groups. So we are not talking about whether or not to give something to homemakers, but what we are going to give them. You are choosing from amongst various options. The option of survivor's benefits would be the more unfair one to people in the labour force, because they would be giving a bigger subsidy to women at home than if you were to have direct homemakers' benefits to which the husband is contributing to some degree. So the key

[Translation]

veuve. Par contre, si le mari a eu l'idée de se débarrasser de sa femme l'an dernier, elle n'a pas droit à la pension de veuve. Qui voudrait faire d'un régime tout à fait arbitraire comme celui-là le fondement d'un régime de pension pour une société? Il n'offre pas la sécurité ce qui est l'élément clé d'un régime de pension.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président. Je souhaite la bienvenue à nos témoins. C'est la première fois que j'entends leurs points de vue sur le sujet. Comme M^{lle} MacDonald, je pense qu'il serait utile de les inviter de nouveau plus tard dans nos délibérations. Pour ma part, j'espère être alors un peu plus savant sur la question.

Les dernières questions de M. Dantzer se rapprochent de celles que je voulais poser. En effet, il semble qu'il y a concurrence, et je ne sais pas si elle est réelle ou imaginaire, entre les femmes qui sont sur le marché du travail et qui doivent faire leur travail de maison en rentrant chez elles et celles qui restent à la maison tout le temps, pour élever des enfants ou pour faire autre chose. Je sais que M^{me} Dulude a écarté la question mais nos travaux jusqu'à présent ont fait ressortir de façon assez constante les soi-disant injustices entre les femmes qui travaillent à l'extérieur et doivent faire leur travail à la maison après et les autres. J'interprète cela comme une sorte de jalousie et je ne sais pas si on pourrait trouver un autre mot et il semble à première vue qu'on ne soit pas en faveur de donner des pensions propres aux ménagères à plein temps.

Je ne partage pas cette opinion mais depuis un mois, j'ai pu constater qu'on l'a fait valoir ici à diverses reprises. Je vous demande donc de me fournir des arguments car bien que je sois d'instinct acquis à l'idée de pension pour les ménagères, j'ai pu constater que d'autres gens dont l'opinion est respectée, qui sont tenants d'une réforme des pensions en général pour les femmes en particulier, ne cessent de faire valoir qu'il y aurait des inégalités entre les deux groupes de femmes. Je vous écoute.

Mme Dulude: Je voudrais dire trois choses. D'une part, les gens qui prétendent qu'il y a des injustices ne comprennent pas qu'il ne s'agit pas ici de subventionner ou non les ménagères mais de trouver la façon de le faire. Du point de vue politique, il s'agit de choisir entre des pensions pour les ménagères et des pensions pour les survivantes. Il est impossible qu'on décide de ne rien donner aux ménagères et du reste aucun groupement politique ne propose cela. Il y a bien le rapport COFIRENTES, qui a été rejeté cependant, qui recommandait que les pensions des veuves soient abolies et qu'il n'y ait pas de prestations pour les ménagères. Cette partie du rapport a été entièrement rejeté par tous les groupements. Il ne s'agit donc pas de déterminer si on doit donner quelque chose aux ménagères mais ce qu'elles recevront. On doit donc choisir parmi diverses possibilités dont l'une serait des prestations de survivantes laquelle serait la plus injuste à l'égard des gens qui font partie de la main-d'oeuvre active car ce sont eux qui subventionneraient les femmes à la maison. Par contre, si l'on

[Texte]

is that it is not the choice between giving homemakers something or nothing; it is what we are going to give them.

• 1215

Secondly, I will point out that the same argument can be raised in the case of the child care drop-out provision. You can say, the woman who goes back immediately is not going to get the benefit, while the woman who stays outside seven years is going to get it. So you could raise this as an inequity, if you are really looking for problems. But I can tell you that, having met thousands of women, this problem is largely imaginary; woman do not feel like this. Women in the labour force, on the whole, do not feel like this about women at home.

They feel that, if you give the benefit of the drop-out provision to those who, for whatever reason, are able to take advantage of those seven years, it is not bad for women in the labour force because women in the labour force, as I mentioned, have other needs. They need subsidized child care, and other things like this. This rivalry that is being presented to you does not exist. A minority of individuals feel that home-making should be actively discouraged. They are trying to let you believe that this rivalry is really widespread.

But I can tell you, and I think Miss Anderson can confirm, that there is no great difficulty; there is no great problem between women in the labour force and women at home and, in fact, most women are neither one nor the other. Most women in Canada go in and out of the labour force or work part-time. There are very few mythical full-time workers who never leave the labour force and very few full-time homemakers who never go into the labour force.

I have one last point I would like to make on this subject. When people talk about the married woman who is working full-time and who goes home and does all the housework, I say that this is a very sexist way of looking at the future; that you are presuming that in two-earner couples, as far into the future as you can see, the woman is going to continue to do all the work. I question this assumption. In fact, the higher the labour force participation rate of women, the more the husband is going to help. In the future, you are not going to have one spouse doing homemaking mainly for the other; they are each going to do their share.

Mr. Weatherhead: Most of the pension reform proposals will be based on how much additional money can be spent where and by whom—by the contributors as well as by the taxpayers in general, or the CPP contributors in general. But I have the impression that there is also some philosophical and psychological aspects of your proposals that are different from the green paper proposal. In other words, it is not just a matter of money, although money is the bottom line in many cases.

[Traduction]

choisisait des prestations directes aux ménagères, le mari apporterait une part de contribution. L'élément central ici n'est pas de choisir si l'on donnera ou non quelque chose aux ménagères. Il s'agit de déterminer ce qu'elles recevront.

Deuxièmement, on pourrait invoquer le même argument pour ce qui est de la disposition permettant aux femmes de cesser de travailler pendant sept ans pour se consacrer aux soins des enfants. La femme qui choisit de retourner au travail n'aurait donc pas le même avantage que celles qui cessent de travailler pendant sept ans. Si l'on voulait chercher la petite bête, on dirait qu'il y a injustice. J'ai parlé à des milliers de femmes et je puis vous affirmer que cet argument est très fantaisiste, que les femmes de la main-d'oeuvre active dans l'ensemble n'entretiennent pas ce genre de sentiment à l'égard de celles qui sont à la maison.

Les femmes de la main-d'oeuvre estiment qu'elles ne sont pas lésées quand on donne la possibilité à d'autres femmes de s'arrêter de travailler pendant sept ans. Les femmes qui sont sur le marché du travail ont d'autres besoins, notamment des garderies subventionnées. La rivalité dont on vous a parlée est purement fictive. Il n'y a qu'une minorité qui estime qu'on devrait décourager les femmes de rester à la maison. Cette minorité essaie de faire croire que la rivalité est très répandue.

Je puis vous affirmer qu'il n'y a pas de problème de ce côté-là et M^{lle} Anderson pourra le confirmer. Il n'y a pas de conflit entre les femmes de la main-d'oeuvre active et celles qui restent à la maison car la plupart des femmes ne sont pas nettement dans un groupe ou dans l'autre. En effet, la plupart des femmes au Canada adhèrent à la main-d'oeuvre active de façon intermittente ou travaillent à temps partiel. Très peu d'entre elles travaillent à plein temps sans jamais quitter la main-d'oeuvre active et d'autre part, très peu d'entre elles sont ménagères à plein temps sans jamais adhérer à la main-d'oeuvre active.

Je voudrais ajouter quelque chose sur le même sujet. Je pense que c'est adopter un point de vue très sexiste pour l'avenir que de continuer de concevoir qu'une femme mariée travaillant à plein temps rentre chez elle et doit s'occuper de toutes les tâches ménagères. Ce faisant, on présume que tant et aussi longtemps que les deux conjoints travailleront, à l'avenir, ce sera toujours la femme qui fera tout le travail. Je conteste cette hypothèse. En fait, plus les femmes feront partie de la main-d'oeuvre active, plus les maris devront mettre la main à la pâte. À l'avenir, il y aura de moins en moins de femmes qui assumeront toutes les tâches ménagères pour leur mari car il y aura de plus en plus de partage des tâches.

M. Weatherhead: La réforme de pension proposée constituera une nouvelle répartition de sommes supplémentaires, et il s'agira de déterminer d'où proviendront ces sommes, des contribuables en général ou des cotisants au R.P.C. Néanmoins, j'ai l'impression que les principes et les fondements psychologiques de vos propositions sont différents de ceux du Livre vert. En d'autres termes, il ne s'agirait pas uniquement d'une question d'argent même si cette question limite toute

[Text]

Perhaps you can just tell me whether I am right or wrong. Is there a difference in your philosophy, in your proposal, from the green paper, and, if so, regarding the independence of women, etc., as opposed to the green paper? Can you expand on that a little bit?

Ms Dulude: Yes. When the Canada Pension Plan was set up, the benefits for spouses were established on the basis of need. That was the rationale at the time. You had survivors' benefits only for women, and if these women were in the labour force, then the ceiling would make sure that they got less. This was clearly the reason for establishing this thing. The green paper would completely change this philosophy. It would say, everybody who is married, because they are married, should be getting an additional benefit from other people.

• 1220

This is what I was saying earlier. There is this assumption that the very fact of marriage creates a handicap. As far as we are concerned, this is absurd; it does not make sense. In fact, you end up with not covering the ones who are in need, because if you just give a percentage additional benefit to all married people, because it is a percentage it is going to give the least to those at low income, who are the ones who need it most.

So you are throwing away the protection you were giving to the widows before, especially if you look at the benefits. Compare the green paper benefits for widows under 65 with the ones in the present system. In the present system, there is a fixed benefit... one flat-rate benefit—plus a percentage of what the husband would have been entitled to. So because there is this flat-rate benefit, low-income women are, in fact, guaranteed a minimum. It is not high enough, of course, but there is this minimum that tries to fill their need to some degree.

The green paper proposal, because it is getting away from need, would abolish this minimum and just have the wife have a percentage of her husband's entitlement, with the result that, of course, the poor ones would end up with lower benefits than they have at the present time. So this new philosophy that the green paper is trying to introduce, as far as we are concerned, is not valid and is bad towards the poorer groups who were, in fact, the target of the survivors' provisions of the original Canada Pension Plan.

Our own philosophy is to get away from the notion of marital status entitling you to something or creating some kind of dependence. We are saying women should get benefits because, when they are at home full-time and they have young children, they are working for all of society; and when they are keeping house full-time for their families, they are working for their families. It is a different way of looking at them.

The consequences for the future of these different views are dramatic because, in the case of the green paper, if you accept the philosophy that says that people are handicapped just because they get married and should be subsidized, you have

[Translation]

initiative. Reprenez-moi si je me trompe. Y a-t-il une différence entre les principes de votre proposition et ceux du Livre vert? Dans l'affirmative, vos propositions visent-elles à accroître l'indépendance des femmes de façon plus marquée que celles du Livre vert? Pouvez-vous développer un peu?

Mme Dulude: Oui. Quand le Régime des pensions du Canada a été établi, les prestations versées aux épouses étaient fixées suivant les besoins. C'est ainsi qu'on voyait les choses à l'époque. Il existait des prestations de survivantes pour les femmes et si ces dernières faisaient partie de la main-d'oeuvre active, il y avait un plafond si bien qu'elles recevaient moins. C'est ainsi que les modalités ont été établies. Le Livre vert modifie cela du tout au tout. En effet, tous les gens mariés, du simple fait qu'ils le soient, recevraient une prestation additionnelle de la part des autres.

C'est ce que je disais plus tôt. On part de l'hypothèse que le fait d'être marié constitue un handicap. En ce qui nous concerne, c'est une hypothèse absurde et insensée. En fait, dans ces conditions, on en arrive à ne pas protéger ceux qui en ont besoin parce qu'on donne tout simplement une prestation supplémentaire calculée en pourcentage aux gens mariés et ce pourcentage donnera moins aux économiquement faibles, ceux qui en ont besoin le plus.

Ainsi, la protection qui était autrefois donnée aux veuves disparaît en vertu de ce nouveau régime de prestations. Il suffit de comparer les prestations prévues dans le Livre vert pour les veuves de moins de 65 ans à celles du régime actuel. Actuellement, il existe une prestation fixe, un taux forfaitaire, auquel vient s'ajouter un pourcentage de ce à quoi le mari aurait droit. En vertu de cette prestation forfaitaire, les femmes à faible revenu ont la garantie d'un minimum. Cela ne suffit pas bien entendu mais ce minimum essaie de répondre à une partie du besoin.

En vertu de la proposition du Livre vert, puisque la notion de besoin ne prévaut plus, on abolirait ce minimum et on donnerait à la femme un pourcentage des prestations auxquelles le mari a droit et bien entendu, par conséquent, les moins bien nantis toucheraient des prestations inférieures à ce qu'elles touchent actuellement. Ce nouveau principe instauré par le Livre vert ne convient pas selon nous car c'est le groupe des économiquement faibles qui souffre alors qu'au départ le régime de pensions du Canada les visait précisément avec les dispositions concernant les survivantes.

Quant à nous, il faudrait cesser de penser que la situation de famille ouvre droit à des avantages ou crée une certaine dépendance. Les femmes devraient toucher des prestations parce que quand elles sont à la maison à plein temps pour prendre soin de jeunes enfants, elles travaillent pour la société. Quand elles s'occupent de leur famille à la maison, elles travaillent pour leur famille. C'est un principe tout à fait différent.

Les conséquences pour l'avenir de ce point de vue tout à fait différent sont considérables car si on accepte les principes du Livre vert on reconnaît que des gens sont handicapés parce qu'ils sont mariés et qu'ils devraient être subventionnés. Les

[Texte]

costs that increase forever. There is no end to the increase this would represent as long as people continue to get married or to live together. But in the case of our proposals, we are saying this homemaking work is work and should be protected, but that it is going to disappear in the future, and so the cost will simply phase out as time goes by. But that group will be protected as long as there are homemakers; but when there are none, simply this cost will not be there any more.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I could question much more, as all of us could, but I guess time is getting along. I am willing to waive my questioning at the moment.

The Chairman: Okay. Miss MacDonald, you had two last questions, did you?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, I had one asking for more information based on the statement you make on page 10 of the pink paper, dealing with the emergence of what you call a sub-class of poor female immigrant senior citizens in Canada. We do not have nearly enough information on the problem that this could develop into. I accept the fact that it is there, that it is increasing all the time; but really, what I wonder in that case is if you have any data or any background to substantiate that statement which you might leave with the committee. If not, I think the committee itself, then, is going to have to go into that particular aspect and deal with this new emergence of a group which, even regardless of what we do with pension reform, could still end up being in very desperate straits.

That was one point I just wondered. If NAC has any data on that, I certainly think we would appreciate having it.

The Chairman: Miss Dulude.

• 1225

Ms Dulude: The reason for saying that this poor immigrant group will be disproportionately women is that in those countries where there are pension plans where immigrants may come from women are not covered under these pension plans because they are only for people in the labour force and there is no equivalent of the old age pension in these countries.

For example, if a couple comes from Italy, he will have an entitlement back home but she will not. So an exchange or an agreement between the two countries that says that for the period they were in Italy they will get the Italian pension means that the husband will get the Italian pension but the wife will not get any. So that is why this disproportionate effect on women: because of the nature of the pension systems of foreign countries.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am not arguing the point at all. I was really looking for hard data as to whether in the last 10 years there has been a significant increase where this has taken place in Canada—I was really looking for that sort of data—and if not, I think we are going to have to try to come up with that. I accept the point . . .

[Traduction]

coûts ne cesseront d'augmenter dans ce cas-là. Tant que les gens continueront de se marier ou de vivre ensemble, les coûts ne cesseront d'augmenter. Si l'on accepte nos propositions, si on reconnaît que les tâches ménagères représentent un travail que l'on doit assortir d'une protection, on constatera qu'à l'avenir ce groupe de travailleuses diminuera et le coût en diminuera d'autant. Néanmoins, les ménagères seront protégées aussi longtemps qu'elles choisirons de le demeurer et quand il n'y en aura plus, le coût disparaîtra.

M. Weatherhead: Monsieur le président, j'aurais encore beaucoup de questions à poser, comme nous tous du reste, mais le temps file. Je m'arrêterai donc ici.

Le président: D'accord. Mademoiselle MacDonald, vous vouliez encore poser deux questions, n'est-ce pas?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): En effet. Je voudrais plus de renseignements sur ce que vous dites à la page 10 du document rose où vous parlez d'une sous-classe d'immigrantes pauvres et âgées au Canada. Nous n'avons pas assez de renseignements sur ce problème qui nous menace. Je reconnais que c'est un fait et que la situation prend des proportions. Je me demandais si vous aviez des données et d'autres renseignements pour étayer ce que vous dites. Dans la négative, le comité devrait se pencher lui-même sur la question et s'occuper de ce groupe qui, quelle que soit la réforme des pensions, pourrait se trouver dans une situation désespérée.

Je voulais donc soulever cette question. Si le CAN a des données là-dessus, j'aimerais beaucoup les obtenir.

Le président: Mademoiselle Dulude.

Mme Dulude: La raison pour laquelle on dit qu'au sein de ce groupe d'immigrants pauvres il y aura surtout des femmes, c'est que dans leur pays d'origine, il se peut que les femmes ne reçoivent pas de pension du fait que les régimes ne couvrent que ceux qui font partie de la population active et qu'il n'existe pas de pension de retraite dans ces pays.

Ainsi par exemple, si un couple vient de l'Italie, le mari aura droit à une pension là-bas mais pas la femme. S'il y a donc échange ou entente entre les deux pays permettant au couple de recevoir une pension italienne correspondant au nombre d'années où il a vécu en Italie, cela signifie que le mari recevra cette pension mais non sa femme. C'est donc à cause de la nature des pensions de retraite des pays étrangers que les femmes se retrouvent dans cette situation.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je ne conteste nullement votre argument. Tout ce que je voulais obtenir, ce sont des données indiquant si au cours des 10 dernières années, on a observé une hausse de ce genre de chose au Canada. Si nous n'avons pas ce genre de renseignement, il faudra que nous essayons d'en obtenir. Je suis toutefois d'accord avec ce que vous avez dit . . .

[Text]

Ms Dulude: There would not be any yet because this would only affect immigrants who came to Canada after July 1977 when they reach the age of 65. So if there are any who have been affected by now, it would be a very, very tiny number.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The other point I really wanted to raise with you is the recommendations on page 15 of the pink paper, your major recommendation with regard to the inclusion of homemakers in the Canada Pension Plan and the way in which the premiums would be paid. Those with children under the age of seven would all automatically be subsidized; for those who are in the other category the payments would be direct by the family itself. I have some difficulty with that distinction. You are basing that on the situation in which the family finds itself—that is, with or without children—and I wonder whether it would not be more appropriate to base the subsidization, right across the board, for those who work in the home on income.

Ms Dulude: It is an option that, as the figures show, would not cost any more, and so it is a very real option. You would still subsidize higher-income families more, but it would be fairer than the proposals that are made in the green paper and you would have fairer benefits. It was in our attempt to minimize the cross-subsidies that we analysed closely the groups and decided there is no doubt in the case of those taking care of young children that we will want to subsidize them. That is why we are in favour of the dropout provision: because we want to subsidize these people taking care of young children. So everybody will accept the principle of that—they have already accepted it in other circumstances—while to ask women in the labour force... If you want to talk about unfairness towards women in the labour force, if you have benefits to homemakers that are subsidized by everyone, they will be subsidized by women in the labour force. So women in the labour force did not particularly like that, and that is why they thought if the husband is getting the services mainly it will be fair that he pay. But definitely the proposal, the possibility, that you raise of having this structure of benefits but with no contributions by the husband would be a preferable one to us than the green paper proposals.

The Chairman: Thank you.

I thank Ms Anderson and Ms Dulude for appearing before the committee. I think some of the comments made individually by the members indicate that certainly after we have some review of the data, I am sure that we are going to ask you back to appear before the committee.

• 1230

Then we can have a much more detailed discussion, I would think, on the various cost proposals in the green paper and yours.

[Translation]

Mme Dulude: Il n'y en a pas encore car cette situation n'affecte que les immigrants arrivés au Canada après juillet 1977 alors qu'ils avaient atteint l'âge de 65 ans. En conséquence, s'il y a de tels cas en ce moment, il doit n'y en avoir que très très peu.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais également vous parler des recommandations figurant à la page 15 du Livre rose, plus précisément de votre principale recommandation demandant que les femmes à la maison bénéficient des prestations accordées par le régime de pension du Canada et indiquant comment les prestations devraient être accordées. En vertu de cette recommandation, les femmes ayant charge d'enfants âgés de moins de 7 ans seraient automatiquement bénéficiaires; dans le cas de celles se retrouvant dans l'autre catégorie, les cotisations seraient versées directement par la famille elle-même. Or, j'ai de la difficulté à accepter cette distinction. Vous la fondez sur la situation du couple, c'est-à-dire s'il a des enfants ou non, et je me demande s'il ne serait pas plus approprié d'accorder une prestation universelle fondée sur le revenu, à tous ceux et celles qui travaillent à la maison.

Mme Dulude: Comme les chiffres l'indiquent, il s'agit d'une possibilité qui ne coûterait pas plus cher. On se trouverait encore à accorder des prestations à des familles ayant des revenus élevés, mais cela serait quand même plus juste que les propositions figurant dans le Livre vert, et accorderait des prestations plus équitables. C'est afin de limiter le chevauchement des subventions que nous avons analysé les divers groupes de façon très poussée et décidé que nous voulions certainement accorder des subventions à ceux qui s'occupent de jeunes enfants. C'est pour cela que nous sommes favorables à la disposition de désistement, car nous voulons venir en aide à ceux qui s'occupent de jeunes enfants. Tout le monde acceptera ce principe, et il a déjà été accepté dans d'autres circonstances alors que de demander aux femmes faisant partie de la population active de... Si vous voulez parler d'injustice à l'endroit des femmes sur le marché du travail, si vous accordez des prestations aux femmes à la maison qui proviennent des deniers de tout le monde, alors cela reviendra à subventionner ces dernières à même les salaires des femmes dans la population active. Elles n'étaient donc pas très favorables à cela, et c'est pourquoi elles ont dit que si c'est le mari qui bénéficie surtout des services de sa femme, il n'est que juste que ce soit à lui de payer. Cela dit, la possibilité qu'on mette sur pied ce genre de système de prestation auquel le mari n'est pas tenu de contribuer nous paraît préférable aux propositions figurant dans le Livre vert.

Le président: Merci.

Je remercie mesdames Anderson et Dulude d'avoir bien voulu comparaître devant le comité. D'après certaines des observations faites par les membres, nous vous inviterons certainement à nouveau, une fois que nous aurons réexaminé les données.

Nous pourrions alors discuter de façon beaucoup plus détaillée des diverses propositions relatives au coût figurant à la fois dans le Livre vert et dans vos propres propositions.

[Texte]

May I go on the assumption, as properly moved and seconded, that we can attach tables A through D? Agreed?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: All right, then, we will adjourn until this afternoon at 3.30.

Thank you for appearing.

[Traduction]

Puis-je considérer qu'on a proposé d'annexer les tableaux A jusqu'à D au procès-verbal de la réunion et que ces propositions ont été appuyées? Vous êtes d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: C'est bien, nous allons alors lever la séance jusqu'à 15h30.

Je vous remercie d'être venus témoigner.

AFTERNOON SITTING

• 1551

The Chairman: I call the meeting to order. Before I welcome you here, we have one piece of house-keeping to deal with and then we will open it up for your presentation.

Mr. Desmarais: I move that the steering committee has seen and agrees to the specific terms of the full contract, May 1, 1983 to December 30, 1983, with the Parliamentary Centre.

Mr. Dantzer: I second that.

The Chairman: This is clarified from our steering committee, going through the contract with them.

Motion agreed to.

The Chairman: Agreed. Thank you.

Now, this afternoon we have the National Council of Women of Canada. I would assume, Ms Harris, you are in the middle, are you?

Ms Margaret C. Harris (President, National Council of Women of Canada): Yes, I am, Mr. Chairman.

The Chairman: All right. You are Margaret Harris, and then there is Amy Williams.

Ms Harris: On my right, and May Nickson on my left.

The Chairman: We welcome you here to the committee. I know that we find time is always of the essence; if you would like to give us your brief, then we could open it up for questioning.

Ms Harris: Thank you very much, Mr. Chairman.

Good afternoon, members of the parliamentary task force on pension reform.

As set out in council's brief and in the accompanying summary, the council has for many years been concerned with pensions and the financial situation of elderly Canadians in general, but in more recent years we have been focussing our attention on the financial situation of older women. As indicated in our brief, it soon became evident that women are not being well served by our current pension programs. So for the record, Mr. Chairman, I would like, on behalf of the National Council of Women, to set out briefly some of the problems women face under our current pension system, and then later, as we have our discussions with you, to deal with some of the proposed solutions.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: À l'ordre. Avant de vous souhaiter la bienvenue cet après-midi, nous avons une petite question de régie interne à régler et ensuite nous ouvrirons la séance.

M. Desmarais: Je propose la motion suivante: le Comité directeur a lu et accepte les modalités de l'ensemble du contrat, du 1^{er} mai 1983 au 30 décembre 1983, avec le Centre parlementaire.

M. Dantzer: J'appuie la motion.

Le président: Le Comité directeur a apporté des précisions en discutant du contrat avec les représentants du Centre.

La motion est adoptée.

Le président: Adoptée. Merci.

Cet après-midi, comparait le Conseil national des femmes du Canada. Je pense que c'est vous M^{me} Harris qui êtes assise au milieu n'est-ce pas?

Mme Margaret C. Harris (présidente, Conseil national des femmes du Canada): Oui, monsieur le président.

Le président: Très bien. Vous êtes donc M^{me} Margaret Harris et à côté de vous se trouve Amy Williams.

Mme Harris: À ma droite et à ma gauche May Nickson.

Le président: Nous tenons à vous souhaiter la bienvenue cet après-midi au comité. Étant donné que nous manquons toujours de temps, si vous vouliez nous remettre votre mémoire, nous pourrions passer directement à la période des questions.

Mme Harris: Merci beaucoup, monsieur le président.

Avant toute chose, je voudrais saluer les membres du Comité qui étudient la réforme des pensions.

Comme nous le disons dans notre mémoire ainsi d'ailleurs que dans le résumé qui l'accompagne, le conseil s'occupe depuis très longtemps des pensions ainsi que de la situation financière des personnes âgées au Canada en général, mais plus récemment nous avons porté notre attention sur la situation financière des femmes âgées. Comme nous l'indiquons dans notre mémoire, nous nous sommes rapidement rendus compte que les régimes de pension qui existent à l'heure actuelle ne répondent pas très bien aux besoins des femmes. Donc, monsieur le président, je voudrais au nom du Conseil national des femmes, faire état brièvement de certaines difficultés auxquelles font face les femmes dans la situation

[Text]

In the paid labour force, a large majority of women employed both full-time and part-time are not covered by private employer-employee pension plans. Under current vesting and locking-in standards, women rarely achieve a full pension because of their typical work pattern; that is to say, in and out of the paid labour force. Many private pensions provide no survivor's benefits and those that do frequently reduce the pension benefits paid to the employee to 50% for the surviving spouse. Research has also disclosed that employees are sometimes not informed of the availability of survivor's benefits in a private pension plan or they do not choose a survivorship option, even when it is available. You add to this the provision in the Canada Pension Plan whereby a survivor of any age who remarries automatically loses claim on the spouse's pension in spite of the fact that she or he, along with the former spouse, probably sacrificed other spending to build up the security for the future. Employees have often not received a reasonable rate of interest on their contributions to pension plans and have not been fully informed about their pension plan.

Pension benefits have not commonly been considered as well, or matrimonial property, and as a result problems occur with the division of pension entitlements on marriage breakdown. The voluntary splitting provision of the Canada Pension Plan has done very, very little to improve this situation.

Portability of pension credits is complex, to say the least, and certainly presents problems when, for example, a woman changes jobs or leaves an employer to work in the family home or to work as a self-employed person.

With sex-based actuarial tables used to determine the rate of contributions to and benefits from pension plans, women have traditionally received lower monthly pensions. Unfortunately, we still lack equal pay for work of equal value legislation across the country, which leaves women earning considerably less than men, with resulting lower pensions.

Women in marriage partnerships have not been able to build up work-related pension credits based on their labour in the family home.

So with the above problems in mind, our council has responded to the federal government's *Better Pensions for Canadians*.

• 1555

We are now prepared to discuss with you, Mr. Chairman, the questions that you might have for us and deal with

[Translation]

actuelle, et par la suite, lorsque nous répondrons aux questions que vous nous poserez, nous vous suggérerons certaines solutions.

Dans la main-d'oeuvre active, il y a une grande majorité de femmes qui travaillent à temps plein et à temps partiel qui ne sont pas couvertes par un régime de pension privé employeur/employé. En vertu des critères actuels de dévolution et de blocage, ce n'est que rarement que les femmes touchent une pleine pension ce qui s'explique par le caractère intermittent de leur travail. Beaucoup de régimes privés ne prévoient pas le paiement d'une pension de réversion et pour ceux qui le font, fréquemment les prestations de réversion sont réduites de 50 p. 100. Les recherches que nous avons faites ont également montré que les employés ne sont parfois pas au courant du fait que les régimes privés offrent la possibilité d'une pension de réversion, ou encore ne choisissent pas d'y participer même si c'est possible. Il faut ajouter à cela une disposition que l'on trouve dans le Régime de pensions du Canada prévoyant que le conjoint du pensionné décédé qui se remarie perd automatiquement le bénéfice de la pension de son conjoint en dépit du fait qu'il ou elle, ainsi que son conjoint, n'ont probablement pas fait certaines dépenses pour s'assurer une retraite plus confortable. Souvent les employés n'ont pas bénéficié de taux d'intérêt raisonnables sur leurs cotisations et en outre n'ont pas été bien informés des modalités de leur régime de pension.

Les prestations de retraite n'ont pas été bien étudiées non plus, ainsi que le patrimoine conjugal, et en conséquence des problèmes surgissent lorsqu'il faut diviser les prestations en cas de divorce. La disposition portant sur le partage volontaire du Régime des pensions du Canada n'a fait que très peu pour améliorer cette situation.

La transférabilité des avoirs de pension est une question complexe, c'est le moins que l'on puisse dire, et pose certainement des problèmes quand, par exemple, une femme change de travail ou quitte un employeur pour travailler chez elle ou qu'elle devient indépendante.

Étant donné que les cotisations et les prestations aux régimes de pensions sont calculées d'après des tableaux d'actuaire «sexistes», depuis longtemps les femmes touchent des prestations mensuelles moins élevées. Malheureusement, le Canada n'a toujours pas adopté une loi «à travail égal salaire égal» ce qui fait que les femmes continuent de gagner beaucoup moins que les hommes, et en conséquence touchent des pensions moins élevées.

En tant que partenaire dans le mariage, les femmes ne sont pas parvenues à accumuler des cotisations calculées sur le travail qu'elles font à la maison.

En prenant toutes ces difficultés en ligne de compte, notre conseil a répondu au Livre vert du gouvernement «De meilleures pensions pour les Canadiens».

Nous pouvons maintenant, monsieur le président, répondre aux questions que vous voudrez nous poser et vous indiquer les

[Texte]

solutions, as we see them, to the problem of women in the labour force and in the home.

The Chairman: Thank you very much.

Is there any member who wishes to lead off with questions?
Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you very much and congratulations on your interest and preparation of your brief on what we consider a very, very urgent problem, as you do—the question of pensions in this country.

I am going to sound like a broken record, not to you but to the rest of my colleagues. The thing I want to get at that bothers me most about this is the term "adequate pension". We have had lots of briefs come in that say that everyone in Canada is entitled as of right to have an adequate pension when they retire. I am trying to get at what "adequate pension" means. Some people say it is the poverty level, that the only responsibility the government has is to provide income to retired people up to the poverty level, and after that they are on their own. Other people have said that perhaps it is more than that. Have you any indication or could you tell us what you consider to be an adequate pension, if you agree with that phrase, and how much it would be?

Ms Harris: I wonder if I could refer this question to Ms Nickson.

Ms May Nickson (Vice-President, National Council of Women of Canada): We think people should have very little drop in their standard of living when they retire and that probably about 70% of their income when they retire should come through pensions and that they may be able to save up the rest, mainly through a home-building project. We feel that once you retire you do not need quite as much money as you do before you retire but that your actual personal expenditures are somewhere around 85% to 90% of what they were. It is not a big drop, so people have to be prepared through either saving or other means and a pension.

Mr. Dantzer: You are saying that an ideal pension would be 70% of your previous income—the total?

Ms Nickson: Roughly. It depends on the income level in all cases. We do not have a fixed figure on that.

Mr. Dantzer: Does the government have a responsibility to provide that for everyone?

Ms Nickson: I think the government should make sure that they have the ability to get that pension. That does not mean it has to be all federal pension. It can be private pensions if they are properly regulated. But I think they have the responsibility, particularly if there is going to be inflation and things are going to drop, to see that they do not suffer and do not have to have a major drop in their standard of living.

Mr. Dantzer: Okay. If I may pursue that then, supposing a person is unable to find work during his lifetime sufficient to

[Traduction]

solutions qui nous sembleraient possibles aux problèmes des femmes au travail et au foyer.

Le président: Merci beaucoup.

Quelqu'un veut-il commencer? Monsieur Dantzer?

M. Dantzer: Merci beaucoup et félicitations à nos témoins pour la préparation de ce mémoire sur ce qui nous semble être un sujet extrêmement important, à savoir la question des pensions au Canada.

Mes collègues vont trouver que je fais un peu le disque rayé car j'aimerais revenir sur un terme qui me gêne énormément, à savoir «pension adéquate». Nous avons reçu énormément de mémoires disant que tout le monde au Canada doit avoir droit à une pension de retraite adéquate. J'aimerais savoir ce que signifie exactement «pension adéquate». Certains disent que c'est le seuil de pauvreté, que la seule responsabilité du gouvernement est d'offrir aux retraités un revenu leur permettant d'atteindre le seuil de pauvreté et que pour le reste, ils doivent pouvoir se débrouiller. D'autres ont au contraire dit que ce devrait être davantage. Pouvez-vous nous dire ce que vous considérez, vous, être une pension adéquate, si l'expression vous agréée, et le montant qu'il faudrait envisager?

Mme Harris: Peut-être que M^{me} Nickson pourra répondre.

Mme May Nickson (vice-présidente, Conseil national des femmes du Canada): Nous estimons que les gens ne devraient pas subir une trop forte chute de leur niveau de vie lorsqu'ils prennent leur retraite et qu'ils devraient donc toucher une pension qui représente environ 70 p. 100 de leur revenu, le reste provenant des économies et des dispositions prises en matière de logement. Nous estimons que l'on n'a pas besoin de tout à fait autant d'argent lorsqu'on est à la retraite mais que les dépenses personnelles réelles se situent aux alentours de 85 à 90 p. 100 de ce qu'elles étaient. Ce n'est pas une forte diminution si bien que les gens doivent s'y préparer soit en économisant soit par d'autres moyens qui viennent s'ajouter à une pension.

M. Dantzer: Vous dites que la pension idéale serait 70 p. 100 du revenu précédant, au total?

Mme Nickson: En gros. Tout dépend dans tous les cas du revenu en question. Nous n'avons pas de chiffre fixe à ce sujet.

M. Dantzer: Le gouvernement est-il chargé d'offrir cela pour tous?

Mme Nickson: Je crois que le gouvernement doit s'assurer que les retraités peuvent obtenir cette pension. Cela ne signifie pas qu'il doive s'agir exclusivement d'une pension fédérale. On peut envisager des pensions privées s'il y a une réglementation convenable. Je crois que le gouvernement doit néanmoins veiller, particulièrement en période d'inflation lorsque les prestations risquent de diminuer, à ce que les retraités ne souffrent pas et ne subissent pas une baisse importante de leur niveau de vie.

M. Dantzer: D'accord. Si vous me permettez de poursuivre, à supposer que quelqu'un ne réussisse pas au cours de sa vie à trouver suffisamment de travail pour lui permettre un revenu

[Text]

give him a 70% replacement income, is it the government's responsibility to provide that?

Ms Nickson: I think if people are barely employable or unemployable it is the government's responsibility always to give them the means of a reasonable standard of living. In that case, the poverty line, depending on how it is defined and how it is compiled, would be the approximate that would have to be done. We have to do that always, throughout their life, if for some reason or other they are not employable. We would continue.

Mr. Dantzer: This morning we heard a brief which strongly urged that we recognize home-making as work and that therefore people who stay at home to look after children, create a home atmosphere for them, should be deemed to be getting one half of the industrial wage and be, in fact, subsidized by the government to that extent. Have you any thoughts on pensions for home-makers?

Ms Harris: May I present the policy of the National Council of Women on that?

Mr. Dantzer: Yes.

Ms Harris: For many years now we have strongly supported the participation of the home-maker, the home manager, in the Canada Pension Plan. Over the years we have felt it would be the ideal to have her participating in her own right. We are faced, at the moment, with a serious economic situation. We have come to the conclusion in the last year, after having our members participate in pension seminars across the country, that probably the fairest way at this time would be for a sharing of pension credits based on the family income, which means, essentially, a splitting of pension credits. But we have tied that to an expansion of the Canada Pension Plan. Along with supporting a splitting of pension credits, we have said we want to see the Canada Pension Plan expanded.

• 1600

Mr. Dantzer: To what figure?

Ms Harris: We have not yet arrived at a figure or a period of time; but it would seem to us it could be no less than 37%, and certainly probably no more than 50%.

Mr. Dantzer: You are saying, then, you do not necessarily support the idea that a home-maker working in the home should be subsidized by other members of the Canada Pension Plan.

Ms Harris: That is not the policy of the National Council of Women. The National Council of Women's policy is that the income in the family home will be recognized as being joint income, and that the contributions to the plan and the benefits from will be shared equally.

Mr. Dantzer: Thank you. I just have one or two more questions.

I am kind of interested in your questionnaire that you attached to your brief. At the very bottom, you asked a

[Translation]

de remplacement de 70 p. 100, appartient-il au gouvernement de le lui offrir?

Mme Nickson: Je crois que si les gens sont peu employables ou inemployables, il appartient toujours au gouvernement de leur donner les moyens de jouir d'un niveau de vie raisonnable. Dans ce cas, le seuil de pauvreté, selon la façon dont on le définit et dont il est compilé serait approximativement ce qu'il faudrait offrir. C'est toujours le cas, toute la vie, si pour une raison ou une autre, ces gens ne sont pas employables. Il faudrait que cela soit poursuivi.

M. Dantzer: Nous avons ce matin entendu un mémoire préconisant fortement que nous reconnaissons le travail au foyer et qu'ainsi les personnes qui restent chez elles pour s'occuper de leurs enfants, pour créer une atmosphère familiale, devraient être considérées comme si elles recevaient la moitié du salaire industriel et être en fait subventionnées dans ces proportions par le gouvernement. Avez-vous réfléchi aux problèmes des pensions pour les personnes au foyer?

Mme Harris: Me permettez-vous d'indiquer la position du Conseil national des femmes à ce sujet?

M. Dantzer: Certainement.

Mme Harris: Nous appuyons vigoureusement depuis de nombreuses années la participation des personnes au foyer, des personnes qui gèrent la maison, au Régime de pensions du Canada. Nous avons toujours estimé que l'idéal serait que la femme puisse y participer de plein droit. Nous connaissons toutefois à l'heure actuelle une situation économique grave et nous en sommes arrivées l'année dernière à conclure, après avoir organisé des séminaires sur les pensions pour connaître le point de vue de nos membres dans tout le pays, que la façon probablement la plus juste à l'heure actuelle serait de partager les crédits de pensions basés sur le revenu familial, bref de partager les crédits de pension. Mais nous avons lié cela à un élargissement du Régime de pensions du Canada. En plus de favoriser le partage des crédits de pension, nous souhaitons que le Régime de pensions du Canada soit élargi.

M. Dantzer: Pour arriver à quel chiffre?

Mlle Harris: Nous n'avons encore fixé ni chiffre ni durée; il nous semble toutefois que cela ne peut être moins de 37 p. 100 ni certainement plus de 50 p. 100.

M. Dantzer: Vous dites alors que vous n'appuyez pas nécessairement l'idée que les femmes travaillant chez elles soient subventionnées par les autres cotisants au Régime de pensions du Canada.

Mlle Harris: Ce n'est pas la position du Conseil national de la femme. Le Conseil estime que le revenu d'une famille doit être considéré comme un revenu mixte et que les cotisations au régime et les prestations qui en découlent doivent être partagées également.

M. Dantzer: Merci. J'aurais encore une ou deux questions.

Le questionnaire que vous avez annexé à votre mémoire me semble intéressant. Tout à fait en bas, vous posez une question

[Texte]

question on different management of CPP; and it says 59% for nongovernment control. Would you explain and enlarge on what that means?

Ms Harris: I would again refer this to Ms Nickson; or, Amy, do you want to respond? Which of you did the pension questionnaire?

Ms Amy Williams (Past President, National Council of Women of Canada): You did the questionnaire.

Ms Harris: Yes. Would you like to respond to this one?

Ms Williams: It is not that I wish to duck the issue.

Ms Harris: You will have your turn, I am sure.

Ms Nickson: In our discussions, we think the Canada Pension Plan should be directed into capital projects so that we, as the next generation, will not be dependent on the other generation. We were trying to find out from our members how this should be done, whether it should be taken right out of government control; and it seemed they really did not think that. But they thought there should be some kind of control within the government. There was the feeling they should have something so that... We are not at all satisfied with the money being lent out to the provinces and the money just being... It is almost in lieu of taxes. It is just being spent. So we feel we want that independence and the money should go into capital projects of some sort. It could be federal projects in the railway, or it could be invested in private industry, in projects that are productive.

This is what we were trying to get at. Some of us thought it should be removed right from the government, and it did not turn out...

Mr. Dantzer: Well, 59% of you thought that.

Ms Nickson: No.

Mr. Dantzer: That is what it says here. It says 59% for nongovernmental control and 85% for more investment in growth capital. That is what I think you were referring to. I was just really interested in this statement of 59% for nongovernment control. Would that mean they would take the CPP completely out of government control?

Ms Nickson: I think that may not be a very fair figure. I think there were a lot of people who ducked the question. It was of the respondents, and those were the people who had been very concerned.

Mr. Dantzer: You do not have the question handy, would you; the actual question you asked?

Ms Williams: There are five ways in which it could be answered; that is, strongly agree, partially agree, neither agree nor disagree, partially disagree and strongly disagree. The question is: Management of the CPP fund should be removed from direct government control. It probably means a board would be...

[Traduction]

sur une gestion différente du RPC; il est question de 59 p. 100 contrôlés par des intérêts extérieurs au gouvernement. Pourriez-vous nous expliquer et nous préciser votre pensée à ce sujet?

Mlle Harris: Je demanderais à nouveau à M^{lle} Nickson de répondre; ou à Amy? Quelle est celle qui a préparé le questionnaire sur les pensions?

Mlle Amy Williams (ancienne présidente, Conseil national des femmes du Canada): C'est vous qui avez préparé le questionnaire.

Mlle Harris: Bien, voulez-vous répondre à cette question?

Mlle Williams: Ce n'est pas que je veux éviter le problème.

Mlle Harris: Je suis certaine que vous aurez votre tour.

Mlle Nickson: Nous pensons que les fonds du Régime de pensions du Canada devraient être investis dans des projets rentables pour que nous ne dépendions pas de la génération suivante. Nous essayons d'interroger nos membres sur la façon de procéder et sur l'opportunité d'en retirer entièrement le contrôle au gouvernement; cela ne leur a pas semblé une bonne idée, mais elles souhaitent qu'un certain contrôle existe au sein du gouvernement. Elles estiment qu'il devrait y avoir quelque chose pour... Nous ne sommes pas du tout satisfaits que l'on prête de l'argent aux provinces et que cet argent... C'est presque un impôt. On se contente de le dépenser. Nous estimons donc qu'il faudrait investir d'une façon ou d'une autre ces fonds pour que nous ne dépendions pas toujours de la génération qui nous suit. Il pourrait s'agir de travaux fédéraux dans les chemins de fer ou dans le secteur privé, dans des secteurs productifs.

C'est essentiellement ce que nous voulions dire. Certaines d'entre nous pensaient qu'il faudrait retirer carrément tout contrôle au gouvernement mais il n'a pas semblé...

M. Dantzer: 59 p. 100 d'entre vous le pensaient.

Mlle Nickson: Non.

M. Dantzer: C'est pourtant ce que je lis. 59 p. 100 pour retirer le contrôle au gouvernement et 85 p. 100 pour qu'on investisse dans des projets susceptibles de rapporter. C'est probablement ce dont vous parliez. Ce qui m'intéresse en fait ce sont ces 59 p. 100 favorisant un contrôle non-gouvernemental. Cela signifie-t-il que l'on soustrairait entièrement le RPC au contrôle gouvernemental?

Mlle Nickson: Ce n'est peut-être pas tout à fait juste. Je crois que beaucoup ont évité de répondre à la question. Cela représente le pourcentage parmi celles qui ont répondu et il s'agit en fait des femmes qui étaient très préoccupées par le sujet.

M. Dantzer: Vous n'avez pas sous la main la question que vous avez en fait posée; la question elle-même?

Mlle Williams: On pouvait répondre de cinq façons. La question était la suivante: la gestion du fonds du Régime de pension du Canada doit être soustraite au contrôle direct du gouvernement. On pouvait répondre: tout à fait d'accord, partiellement d'accord, sans avis, pas tout à fait d'accord et pas du tout d'accord.

[Text]

Mr. Dantzer: Okay, that answers my question.

Ms Williams: Yes.

Mr. Dantzer: Mr. Chairman, thank you very much. Those are all the questions I have at this time.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to speak about compulsory pensions for part-time workers. What is your view on that subject?

Ms Williams: I think perhaps the interpretation of that was that those people who work on a regular basis part-time should be included on a pro rata basis into the Canada Pension Plan. I believe this is in effect under the Canada Pension Plan, but it is not in effect in private pension legislation; and we were . . .

Mr. Desmarais: That is so true.

Ms Williams: —hoping to make it compulsory that when people worked, say, over 15 hours a week or something like that, they would have to be enrolled in a pension plan, where it exists.

• 1605

Mr. Desmarais: You are talking about the private plans, in that case . . .

Ms Williams: Yes.

Mr. Desmarais: —compulsory pensions for people working, not necessarily in private industry, but with private plans.

Ms Williams: It could be; but probably in private industry, though.

Mr. Desmarais: Okay.

Ms Nickson: I do not know definitely again the answer to the question there. Should there be compulsory private plans was not a very strong answer. A lot of our members are wondering if there should not be exceptions. So I think what we are saying is if there is a plan, the part-time workers should be included—at this point; though we are for extension, a compulsory extension, of the private plans.

Ms Harris: May I add that there have been many times in the past, as we understand it, that women's employment has been kept at a certain level under private pension plans so that they just did not have the opportunity to participate. So we see part-time workers covered in both public and private plans.

Mr. Desmarais: Yes.

What about vesting? I think you are suggesting two years; vesting after two years.

Ms Harris: We supported the two-year proposal in the green paper. I think we would not have support for any period longer than that; but certainly two years or less we would support for vesting. Vesting is extremely important for women in the

[Translation]

M. Dantzer: Cela répond à ma question.

Mlle Williams: Oui.

M. Dantzer: Monsieur le président, merci beaucoup. Ce sont là toutes les questions que je voulais poser pour le moment.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

J'aimerais maintenant parler des pensions obligatoires pour les travailleurs à temps partiel. Qu'en pensez-vous?

Mlle Williams: Je pense que l'interprétation était probablement que ceux qui travaillent régulièrement à temps partiel devraient être inclus au prorata dans le Régime de pensions du Canada. C'est je crois d'ailleurs prévu dans le Régime de pensions du Canada alors que cela ne l'est pas pour les régimes de pensions privés; nous étions . . .

M. Desmarais: C'est tout à fait vrai.

Mlle Williams: . . . nous espérions que l'on pourrait exiger que lorsque certaines personnes travaillent plus de 15 heures par semaine ou quelque chose comme cela, elles soient couvertes par le Régime de pensions, lorsqu'il existe.

M. Desmarais: Vous parlez donc de pensions privées, dans ce cas . . .

Mme Williams: C'est exact.

M. Desmarais: . . . de pensions obligatoires pour les gens qui ne travaillent pas nécessairement pour des entreprises privées, mais qui ont des régimes privés.

Mme Williams: C'est possible, mais ce serait vraisemblablement dans le secteur privé.

M. Desmarais: Très bien.

Mme Nickson: Là encore, je ne suis pas tout à fait sûre de la réponse à donner à cette question. Nous n'avons pas obtenu de réponse très tranchée à la question de savoir s'il devrait y avoir des régimes privés obligatoires, et un grand nombre de nos membres se demandent si on ne devrait pas prévoir d'exception. Mais ce que nous disons, c'est que s'il y a un régime, les employés à temps partiel devraient y participer, à ce stade; néanmoins, nous sommes en faveur d'une extension obligatoire des régimes privés.

Mme Harris: Nous croyons savoir en outre que très souvent, dans le passé, on a tenu l'emploi des femmes en-dessous du seuil de participation aux régimes de pensions privés, dans le but de les garder à l'écart. Nous voudrions donc que les employés à temps partiel soient couverts, qu'il s'agisse de régimes publics ou privés.

M. Desmarais: Je vois.

Qu'en est-il de la dévolution? Vous proposez qu'il y ait dévolution après deux ans, je crois.

Mme Harris: Nous sommes en faveur d'une dévolution au bout de deux ans, ce qui est la proposition du Livre vert. Nous serions certainement en faveur d'une période de deux ans ou moins, mais on ne nous soutiendrait pas si nous acceptons une

[Texte]

labour force because of the pattern of their work, and we would support two years. There are those in our group who strongly support one year; but certainly two years.

Mr. Desmarais: The same would apply to portability; immediate portability?

Ms Harris: Oh, absolutely, yes.

Mr. Desmarais: Immediate portability would entail some kind of a money purchase plan rather than a fixed plan.

Ms Harris: Yes; or if you bring in a new system, with a registered pension plan, where this could be transferred immediately—it is like transferring it from a company to a fiduciary. You could transfer it from the company employment pension plan to the registered pension plan. Then it could be probably immediately portable that way.

Mr. Desmarais: You are talking about voluntary plans, voluntary CPP adherence for home-makers. I would like your views on what the imputed income would be in the case of your suggestion.

Ms Harris: I believe—Ms Nickson, correct me if I am wrong—in the past... You see, our pension proposals have evolved. We have been at pensions for a long time. We were a voice in the wilderness for a long time. So it has evolved with the situation. But I think it was two years ago our policy was that it would be based on half, 50%, of the income in the home. We have never really set in our council an imputed income based on the average industrial wage, either half or the average industrial wage.

Mr. Desmarais: You are saying 50% of the...

Ms Harris: I am saying 50% of the family income.

Mr. Desmarais: Not necessarily of the average industrial wage?

Ms Harris: No. That is not a council policy.

Mr. Desmarais: But under CPP all you are paying is up to the average industrial wage. The 3.6% is only paid up to the average industrial wage.

Ms Nickson: But there is a maximum, and actually it is not quite up to the average industrial wage, which is quite a bit above average income anyway; it is certainly above average income of a family. We are just saying that the income belongs to both people, and it is any family arrangement, how much one partner brings in in money and how much in other... but the income is shared, as the other duties are. Our preference would be that each could pay their own pension on half of their earnings; up to the maximum, of course, in the way the thing works.

Mr. Desmarais: Now on the home-maker pensions, and the imputed income, which you say is half the family income, that could be anywhere from \$10,000 to \$50,000, whatever it is.

[Traduction]

période plus longue. En raison du schéma du travail des femmes, la dévolution est extrêmement importante pour les femmes qui travaillent, et nous sommes en faveur de deux ans. Il y en a même qui appuient vigoureusement la dévolution au bout d'un an, mais deux ans serait certainement acceptable.

M. Desmarais: La même chose s'appliquerait à la transférabilité: est-ce que vous réclamez une transférabilité immédiate?

Mme Harris: Certainement.

M. Desmarais: Pour cela il faudrait adopter un régime à cotisation définie, plutôt qu'un régime fixe.

Mme Harris: Oui, ou alors il faudrait introduire un nouveau système, avec un régime enregistré de pension qui pourrait être transféré immédiatement comme on transfère d'une société à un fiduciaire. Vous pourriez alors le transférer du régime de pension de l'entreprise au régime de pension enregistré, ce qui permettrait sans doute de le rendre immédiatement transférable.

M. Desmarais: Vous parlez de plans volontaires, d'une adhésion volontaire au RPC par les femmes au foyer. Dans ce cas, quel serait, d'après vous, le revenu théorique d'un régime pareil?

Mme Harris: Je crois... Reprenez-moi, madame Nickson, si je me trompe—qu'autrefois... Nos propositions ont subi une évolution. Il y a longtemps que nous nous en occupons, et pendant longtemps, nous avons prêché dans le désert. Nos idées ont donc évolué pendant ce temps mais il y a deux ans, nous pensions que les cotisations pourraient être établies sur 50 p. 100 du revenu du ménage. Nous n'avons jamais vraiment fixé, au Conseil, de revenu théorique basé sur le salaire industriel moyen, ou sur la moitié de ce salaire.

M. Desmarais: Vous dites que 50 p. 100 des...

Mme Harris: Je dis 50 p. 100 des revenus du ménage.

M. Desmarais: Pas nécessairement du salaire industriel moyen?

Mme Harris: Non, ce n'est pas là la politique du Conseil.

M. Desmarais: Mais dans le régime du RPC, vous ne payez pas plus que le salaire industriel moyen, les 3,6 p. 100 ne sont versés qu'à concurrence du salaire industriel moyen.

Mme Nickson: Mais il y a un maximum, et ce n'est pas tout à fait le salaire industriel moyen, qui dépasse d'ailleurs assez considérablement le revenu moyen; il dépasse certainement le revenu moyen d'un ménage. Ce que nous disons, c'est que le revenu appartient à deux personnes, et c'est à la famille de décider combien l'un des conjoints apporte en espèce et combien l'autre apporte d'autre manière, et le revenu est partagé de même que les autres devoirs. Nous préférierions, quant à nous, que chacun paie pour sa propre pension sur la moitié du revenu et jusqu'au maximum, bien entendu, à la façon dont se présente la chose.

M. Desmarais: En ce qui concerne les pensions pour les femmes au foyer, et les revenus théoriques qui, d'après vous, représentent la moitié du revenu du ménage, cette somme pourrait représenter de \$10,000 à \$50,000.

[Text]

Ms Harris: Just as it is for a person in the labour force. In the labour force you have people paying on \$10,000 to the top scale.

Mr. Desmarais: How would you propose to pay the premiums on that imputed income?

Ms Harris: Out of family income.

Mr. Desmarais: No government contribution?

Ms Harris: We have not at this point proposed any subsidization.

• 1610

Mr. Desmarais: There are just two more points I want to cover. Income splitting, or pension splitting, if you like: when should it be done? How should it be done?

Ms Harris: This is a tricky question, because if we want the home-maker to contribute in her own right, it would seem that the contribution should be credited to her immediately. I would say that we firmly support at the moment the splitting of the pension credit with the contribution being credited to her at the time it is made and then the 50% of the pension at the time that the benefits are paid out. That is the policy of the council at the present time.

Mr. Desmarais: And survivor benefits and . . .

Ms Harris: Yes.

Mr. Desmarais: That is what you are looking for.

My last question has to do with the drop-out provision. I did not read all of this, but I did not see it in there. Do you have that—the drop-out provision?

Ms Harris: Yes, we do. As a matter of fact, we have supported the drop-out provision almost since its inception, since it was first proposed. We support the drop-out provision.

Mr. Desmarais: Is there a limit to the number of drop-out years?

Ms Harris: Well, we have gone along with all other persons making proposals in Canada, that it be up to seven years.

Mr. Desmarais: You would place that limit on it of seven years?

Ms Harris: We have; yes.

Mr. Desmarais: Thank you very much.

Ms Harris: Thank you, Mr. Desmarais.

The Chairman: Ms MacDonald, then Mr. Miller, in that order.

Ms MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman. I have listened to representatives of the National Council of Women in Canada speak on this issue for almost as many years as they have been speaking on it, and have had the opportunity to meet with them and to attend their meetings on a number of occasions. I guess, as has been so aptly described, you were a voice speaking in the wilderness on this question for a good many years—that is, on the question of pensions and

[Translation]

Mme Harris: Exactement comme pour une personne qui est employée: Là aussi, vous avez des gens qui paient sur \$10,000 et ce jusqu'au plafond.

M. Desmarais: Comment proposez-vous de verser les cotisations sur ce revenu théorique?

Mme Harris: Sur le revenu familial.

M. Desmarais: Sans cotisation gouvernementale?

Mme Harris: Nous n'avons proposé aucune subvention à ce stade.

M. Desmarais: Je voudrais faire deux autres observations. Quand procéder au partage de la pension de retraite? Comment faudrait-il s'y prendre?

Mme Harris: Cette question est épineuse car si nous voulons que la personne au foyer apporte sa propre contribution, celle-ci devrait lui être créditée immédiatement. Pour le moment, nous favorisons le partage des points de retraite, les cotisations lui étant créditées au moment où elles sont versées puis la moitié de la pension au moment où les prestations sont versées. Voilà quelle est la position du conseil à l'heure actuelle.

M. Desmarais: Et les prestations au survivant et . . .

Mme Harris: Egalement.

M. Desmarais: C'est ce que vous voulez.

Ma dernière question porte sur la clause d'exclusion. Je n'ai pas lu tout cela, mais je ne l'ai pas vue. Êtes-vous en faveur de cette clause d'exclusion?

Mme Harris: Tout à fait. D'ailleurs, nous sommes en faveur de cette disposition d'exclusion depuis qu'elle a été proposée pour la première fois.

M. Desmarais: Proposez-vous de limiter le nombre d'années pendant lesquelles cette clause serait en vigueur?

Mme Harris: Comme tous les autres groupes qui avancent des propositions à ce sujet au Canada, nous pensons que cette limite devrait être fixée à à sept ans.

M. Desmarais: À sept ans?

Mme Harris: Oui.

M. Desmarais: Merci beaucoup.

Mme Harris: Merci, monsieur Desmarais.

Le président: Je donne maintenant la parole à M^{me} MacDonald puis à M. Miller.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président. J'écoute l'opinion exprimée par les représentantes du Conseil national des femmes au Canada depuis presque autant d'années qu'elles en parlent et j'ai eu l'occasion de les rencontrer et d'assister à leurs réunions à plusieurs reprises. Je crois, comme on l'a si souvent dit à raison, que vos propos ont été pendant de nombreuses années assimilés à un cri dans le désert à ce sujet, à savoir, à propos des pensions de retraite et la façon

[Texte]

how they relate to women. You always had a very clear policy on it and as it applied to home-makers in particular.

I find that your position now has changed somewhat in the last year. I realize that a great deal of consideration has gone into this. I also wonder . . . as you know, it has taken years to get to this point on this major issue of discussion of pension reform, and I do not think we will be back to it again in the foreseeable future. This is a progression of debate, discussion, negotiations with the provinces, legislation and, hopefully, passage.

My question to you has to do with the acceptance you now advocate of pension splitting as being the solution for the individual who works in the home. From my point of view, that is somewhat retrogressive from where you were before. I am concerned, because we may not have the opportunity to come to this issue again, the way I see it, in the next 10 to 20 years. The position of the individual who works in the home to have a pension in his or her own right—but obviously, her own right—is one which has now been somewhat reduced in your proposals. Would you explain to me how you moved from the position where you were, on which I had supported you for over many years, to where you are today?

Ms Harris: I will comment and perhaps will ask Ms Williams to comment also, because she has been involved with the financial situation of older women in our council and, as our past president, perhaps will have some comments to offer.

We have asked always for the home-maker to participate in the Canada Pension Plan in her own right—that is, in the Canada Pension Plan or a subdivision. You see, we came to government for many years asking for participation of the home-maker in the Canada Pension Plan, and the response was always that it was an earnings-related plan. So finally, to counteract this we indicated, all right, then, the Canada Pension Plan or a related plan, or a subdivision of the Canada Pension Plan—some special section of the Canada Pension Plan. There are those who support this and some who do not, but the council has never asked for a subsidized pension for the home-maker; they have always proposed that it be taken out of the income of the family.

• 1615

I think one of the things that perhaps moved us to emphasize the splitting concept, Ms MacDonald, was that a number of our people participated in pension seminars across the country and we came to realize even more how many elderly poor there were, and that an increase in the GIS was being called for, for the present elderly poor.

We heard from many women who are in the labour force now who were not in before. We have had a real change in participation of women in the labour force. It was felt that for these three reasons we had to support a plan that would

[Traduction]

dont elles s'appliquent aux femmes. Votre position a toujours été claire et nette à ce sujet surtout en ce qui concerne les personnes au foyer.

Mais je crois que votre position a quelque peu changé au cours de l'année passée. Je me rends compte que vous y avez beaucoup réfléchi. Mais, comme vous le savez, il a fallu attendre des années pour que nous en arrivions à discuter de la réforme des pensions et je ne pense pas que nous aurons une occasion aussi belle de le faire dans un avenir proche. Cette question fait l'objet de débats, de discussions, de négociations avec les provinces et j'espère qu'elle donnera lieu à l'adoption d'un texte de loi.

Or, vous préconisez que le partage des pensions constitue maintenant la solution pour la personne au foyer. Pour ma part, je pense qu'il s'agit là d'un pas en arrière par rapport à votre position antérieure. Je m'en inquiète car je n'ai pas l'impression que nous aurons de nouveau l'occasion d'en reparler au cours des 10 à 20 prochaines années. Le droit d'une personne au foyer de recevoir sa propre pension de retraite, et il s'agit manifestement en grande majorité des femmes, se trouve quelque peu rétréci dans les propositions que vous avancez maintenant. Pouvez-vous m'expliquer comment vous en êtes arrivées à cette nouvelle prise de position alors que j'avais accordé mon appui total à celle que vous préconisiez auparavant?

Mme Harris: Je vais vous l'expliquer et je demanderai peut-être plus tard à M^{me} Williams de compléter mes observations, car elle s'est penchée sur la situation financière des femmes âgées au sein de notre conseil et, en tant qu'ancienne présidente de notre mouvement, elle nous offrira peut-être quelques autres éclaircissements.

Nous avons toujours demandé que la personne au foyer cotise au Régime de pensions du Canada ou à un autre régime. Pendant de nombreuses années, nous avons demandé au gouvernement d'autoriser la personne au foyer à cotiser au Régime de pensions du Canada et on nous a toujours répondu que seule une personne gagnant un revenu pouvait y cotiser. Alors pour contourner la question, nous avons dit que la personne au foyer pouvait cotiser à un régime qui serait lié au Régime de pensions du Canada ou à une section spéciale de ce régime. Certains sont en faveur et d'autres non, mais le Conseil n'a jamais demandé de verser une pension subventionnée à la personne au foyer; il a toujours proposé que cette pension soit tirée du revenu familial.

Nous avons peut-être été amenés à insister sur le partage des pensions, madame MacDonald, parce qu'un certain nombre de nos gens ont participé à des colloques sur les pensions dans tout le pays et nous nous sommes encore plus rendu compte que le nombre de personnes âgées pauvres ne cessait de croître et qu'une augmentation du supplément du revenu garanti s'imposait pour ces personnes-là.

Nous avons entendu les propos de nombreuses femmes qui font partie de la population active alors que ce n'était pas le cas auparavant. De plus en plus de femmes se retrouvent sur le marché du travail. Ces trois raisons nous ont donc amenées à

[Text]

improve the situation for these three types of people, first to be able to increase the GIS for the present elderly poor. Secondly, we would like to see the Canada Pension Plan expanded, because we feel that the best vehicle for many women in the labour force is an expanded Canada Pension Plan . . . because of its vesting, its portability, its indexation, etc.—and then also for the person working in the home an expanded Canada Pension Plan was the answer. But with an economic reality facing us, we did feel that in order to look after those three sectors in society, that was the direction we would have to go in.

Perhaps Ms Williams would like to add some comments to that.

Ms Williams: I think I could probably just amplify what Ms Harris has said; that referring to the green paper and what has come before it, there has been a great fear in society, primarily because of the present economic situation and projecting into the future, that CPP contributions even to cover what has been promised already will have to go up. What we were trying to look at was trying to make the fairest sharing without putting too much of a burden on the economy as a whole. And looking perhaps more particularly at the changing patterns of women moving in and out of the labour force, it seemed to be, from what we could gather, something that was administratively more feasible for the amount of load it would put on the economy.

It perhaps is not what we would like to have if the cake were much bigger and we could take the size of the piece we would like, but you also have to deal with what is economically possible and politically feasible, whichever way you want to say that. It seemed with our discussions last year that it would perhaps be the most possible way to give the woman who spends a period of time in the home . . . remembering too that that period of time is getting less and less and less, hopefully, as long as there is enough employment to go around. So basically that was what we came to after a great deal of discussion and thought on the matter.

Ms MacDonald (Kingston and the Islands): Have you done any financial projections with regard to the three groups you have mentioned? Nobody questions that the first priority and the most immediate priority should be those who are over the age of 65 and who are now living below the poverty line—that their incomes should be brought to some adequate level, however we define that term “adequate”. But it is the other two groups that I am thinking of, and the financial projections or the fiscal projections. I would venture to suggest, if you did, that what you have done with your recommendations is perhaps to build in a bias against the 2.3 million Canadian women who are still working full-time in the home; they will still be the ones who on retirement will have less under this plan than they would have if they were able to contribute to a pension plan through the CPP in their own right.

[Translation]

penser que nous devons endosser un plan qui permettrait d'améliorer la situation de ces trois catégories de personnes en insistant tout d'abord sur le relèvement du SRG pour les personnes âgées pauvres. Deuxièmement, nous voudrions que le Régime de pensions du Canada soit élargi car nous estimons que c'est ce qui favoriserait le plus les nombreuses femmes qui sont actuellement sur le marché du travail, et ce en raison de facteurs inhérents au Régime, comme la dévolution, la transférabilité, l'indexation et ainsi de suite; nous avons également pensé que la personne au foyer profiterait d'un Régime de pensions du Canada élargi. En raison de la conjoncture actuelle, nous avons pensé que nous devons emprunter cette voie en vue de ne pas pénaliser ces trois secteurs de la société.

M^{me} Williams voudrait peut-être ajouter quelques observations à ce que je viens de dire.

Mme Williams: Je ne pourrais vraisemblablement qu'étayer les propos de M^{me} Harris. Pour ce qui est du Livre vert et des propositions qui ont été faites à propos des pensions, la population canadienne craint dans une large mesure, et ce en raison de la conjoncture actuelle et des perspectives économiques, que les cotisations au Régime de pensions du Canada ne doivent être relevées et ce uniquement pour couvrir ce qui a été déjà promis. Nous avons essayé d'arriver à un partage le plus équitable possible sans exercer trop de pression sur l'économie en général. Et en se penchant avec plus d'attention sur l'entrée et le retrait des femmes du marché du travail, cela semblait être la formule à retenir du point de vue administratif, compte tenu de l'influence que cela aurait sur l'économie.

Ce n'est peut-être pas la formule que nous retiendrions si le gâteau était plus gros et si nous pouvions en prendre un gros morceau, mais il faut également tenir compte de ce qu'il est possible de faire sur le plan économique et politique. D'après les discussions que nous avons eues à ce sujet l'année dernière, cela semblait être la solution à retenir pour la femme qui passe le plus clair de son temps au foyer—en gardant également à l'esprit que cette période de temps diminue de plus en plus, nous l'espérons, tant qu'il y aura des emplois à prendre. Voilà donc la position que nous avons prise après en avoir discuté longuement et y avoir réfléchi en profondeur.

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Avez-vous établi des prévisions financières quant aux trois groupes auxquels vous avez fait allusion? Personne ne conteste qu'il faille tout d'abord s'occuper de ceux qui ont plus de 65 ans et qui vivent actuellement au-dessous du seuil de pauvreté pour que leurs revenus soient ramenés à un niveau plus acceptable, quelle que soit la définition que nous donnons au terme «acceptable». Mais je pense surtout aux deux autres groupes et aux prévisions budgétaires qui pourraient les concerner. Je m'aventurerai même à dire, si vous me le permettez, que vos recommandations contribueront peut-être à défavoriser les 2.3 millions de femmes canadiennes qui travaillent à plein temps chez elles; lorsqu'elles prendront leur retraite, elles continueront d'avoir un revenu inférieur en vertu de ce projet qu'elles n'auraient eu si elles avaient pu cotiser à un régime de pension relevant du Régime de pensions du Canada.

[Texte]

[Traduction]

• 1620

Ms Harris: Well, believe me, I am one of those you are talking about. I am just a couple of years from retirement and have been a home manager full-time for a long time, as well as a voluntary worker.

I think somewhere in here we have three groups we are going to be looking at. We have to look at the group of women who are in the grandmother—a grandmother clause type of thing; the grandmother section. We have to have some kind of a transition program. I am not just sure how that can be worked out in government, but there has to be some kind of a program—and it may have to be two-pronged or three-pronged—that is going to take care of the home-maker like those of us who are just about ready for retirement. That is going to take some kind of coverage.

There is going to be perhaps a middle-aged—I used to think I was middle-aged, but now I hear that is 35 and 45—that group. Then we have this young group that is coming up; young people in their 20s. Whatever policy is put into effect, there is going to have to be some formula, I think, Ms MacDonald, that is going to take care of these three stages of people—at least two stages of people—and we are going to have to have perhaps a phasing in of some of the programs.

Ms MacDonald (Kingston and the Islands): I understand the proposals you are making, and I was interested that earlier on the word “fear” was used; the concern that people have about today’s present economic climate and what could be practical or possible. But it seems to me, since we are going through this operation just once, we should not be prepared to compromise the position of women in any category at any point to achieve half a loaf; because the half loaf might end up being a quarter of a loaf. Therefore I think the goals that had been enunciated earlier by your group were ones that we should still aim for from the point of view of acquiring what is best for those who work in the home.

You may like to comment on that, but I just want to put forward another question at the same time, and that is, I did not see, and we have not dealt too much with, unfortunately, the question of those who are between, say, the ages of 60 and 65, and women who are in particularly difficult situations and who have no opportunity to have pension reform applied to them and yet are not eligible for the basic old age pension or the GIS, but who see women who are in similar categories to themselves receiving the spouse’s allowance. Whether or not you had addressed this situation—I see that you made a recommendation there should be no extension of the spouse’s allowance. But have you looked at this group of women who are between 60 and 65 and made any proposals about people in that age category who are in desperate need?

Mme Harris: Croyez-moi ou non, j’en fais moi-même partie. Je prendrai ma retraite dans deux ans et je suis restée au foyer pendant longtemps et j’ai également été travailleur bénévole.

Je crois que nous allons devoir à un moment ou à un autre nous pencher sur ces trois catégories de personnes. Nous devons nous pencher sur le groupe de femmes qui sont âgées et prévoir des dispositions qui s’appliqueraient à elles. Il faudra peut-être introduire une espèce de programme provisoire. Je ne sais pas exactement comment nous pourrions y arriver, mais un programme doit être établi, un programme double ou triple peut-être, qui devra répondre aux besoins de la personne au foyer comme celles d’entre nous qui sont sur le point de prendre leur retraite. Ces catégories de personnes devront être prises en charge d’une façon ou d’une autre.

Il y a ensuite la catégorie des personnes d’âge mur, je pensais autrefois que j’en faisais partie, mais maintenant on me dit qu’il s’agit des 35 à 45 ans. Et ensuite le groupe des jeunes qui ont dans la vingtaine. Quelles que soient les mesures prises, une formule devra être établie, je crois, madame MacDonald, pour prendre en charge ces trois catégories de personnes, au moins deux d’entre elles, et peut-être que certains de ces programmes devront être mis en place progressivement.

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Je comprends ce que vous avancez et j’ai noté avec intérêt que vous avez employé tout à l’heure le mot «crainte»; vous avez parlé des préoccupations qu’éprouve la société à propos de la situation économique actuelle et de ce qui pourrait être fait. Mais il me semble, puisque nous n’aurons l’occasion d’en parler qu’une seule fois, que nous ne devrions pas être disposés à compromettre la position des femmes, quelle que soit la catégorie à laquelle elles appartiennent, et ce, dans le but d’essayer d’obtenir au moins la moitié de ce qui a été proposé, car je crains que cette moitié ne s’amoiendrisse et ne devienne un quart. Je pense donc que les objectifs qu’avait fixés antérieurement votre groupe devraient être ceux que nous devrions essayer d’atteindre, à savoir, obtenir ce qui convient le mieux aux personnes au foyer.

Vous voudrez peut-être répondre à ce que je viens de dire, mais permettez-moi tout d’abord de vous poser une autre question. Je n’ai rien vu et malheureusement nous n’en avons pas beaucoup parlé, au chapitre de celles qui ont entre 60 et 65 ans, des femmes qui sont dans une situation particulièrement difficile, pour lesquelles la réforme des pensions ne s’applique pas et qui ne peuvent prétendre encore toucher la sécurité de la vieillesse ou le supplément de revenu garanti alors que d’autres femmes qui sont dans la même situation, perçoivent l’allocation au conjoint. Je ne sais pas si vous avez abordé cette question, mais je vois que vous ne recommandez pas que l’allocation au conjoint soit élargie. Avez-vous étudié le cas de ces femmes qui sont entre 60 et 65 ans et avez-vous fait des propositions touchant celles qui sont dans cette catégorie d’âge et qui sont démunies?

[Text]

Ms Williams: I do not have any comment on that, really. Certainly the spouse's allowance filled a need when it came in, and realizing exactly that there are others who are not included in it—that certainly is a problem that has existed and has been recognized. But I do not think we have come out with a specific recommendation . . .

Ms Harris: No; and actually in this particular instance we were responding to the proposals for pension reform rather than looking at the total.

I quite appreciate what you are saying, Ms MacDonald, and I know that has been a concern of yours for a long time. But we were looking at the proposals for pensions as opposed to some kind of an allowance, a general allowance.

We have a concern for single women. What the answer is at this point, I am not too sure.

Would you have anything to offer on that, Ms Nickson?

Ms Nickson: Not on that specifically; that is right. But when you are talking about the 2.4 million women who are still home-makers, once the drop-out clause comes in, that will take care of 30% or 40% of them, because most of the women staying at home are staying at home because of small children now. The younger group are tending more and more to get into the labour force, and although their income is not high enough to give them a good pension by themselves, we feel this pension-splitting of both CPP and private is the best way to give them the best income.

When you are coming up to the higher group—and there are still women staying at home in the older age group . . . there is not time to build up a pension, and we are really not recommending that the CPP suddenly pay them a lot of money when it cannot bear the amount. They will have to be paid out of some other fund and it will have to be a direct revenue for a group like that. We do not think a pension plan can . . . We advocate helping people to save as much as they can and giving tax benefits for the older people who do not have adequate pensions.

If the woman is, say, divorced or separated or widowed when she is 50 years old, even if she gets a good job she does not have time to build up a pension. So we would like to have other vehicles to help her save as much as she can to add to what would be her pension, because she does not have time. But when you are talking about somebody at 60, it cannot be done through a pension; it has to be a government program; something else.

[Translation]

Mme Williams: Je n'ai rien à dire à ce sujet vraiment. Il ne fait aucun doute que l'allocation au conjoint qui est maintenant versée répondait à un besoin lorsqu'elle fut introduite et tout en nous rendant compte que certaines personnes ne bénéficient pas de cette allocation, nous savons que c'est un problème qui existe et qui a été déjà reconnu. Mais je ne pense pas que nous ayons proposé une recommandation précise à ce sujet.

Mme Harris: Non, nous ne l'avons pas fait et d'ailleurs dans le cas qui nous occupe, nous nous contentons de répondre aux propositions qui ont été avancées à propos de la réforme des pensions et non pas à l'ensemble.

Je sais exactement ce dont vous parlez, madame MacDonald, et je sais que cette situation vous préoccupe depuis longtemps. Mais nous avons examiné uniquement les propositions de réforme des pensions et non pas la distribution d'une allocation générale quelconque.

La situation des femmes célibataires nous préoccupe, mais je ne suis pas sûre de la solution à apporter à ce problème.

Avez-vous quelque chose à dire à ce sujet, madame Nickson?

Mme Nickson: Non, pas à ce sujet. Mais lorsque vous parlez des 2.4 millions de femmes qui sont toujours au foyer, il ne fait aucun doute que lorsque la clause d'exclusion sera introduite, 30 ou 40 p. 100 de ces femmes seront alors prises en charge car la plupart des femmes qui restent au foyer à l'heure actuelle le font en raison de la présence d'enfants en bas âge. Les plus jeunes ont davantage tendance à se placer sur le marché du travail et même si leur revenu ne suffit pas à leur réserver une bonne pension, il n'en demeure pas moins que le partage de la pension versée par le Régime de pensions du Canada et par les régimes privés constitue la meilleure façon d'augmenter leur revenu.

• 1625

Quant on passe à la catégorie plus âgée—et il y a encore des femmes dans cette catégorie qui restent au foyer—il n'y a pas suffisamment de temps pour qu'on ait droit à une pension raisonnable. Nous ne recommandons pas vraiment que le RPC leur verse du jour au lendemain une grande somme parce que ce serait un trop lourd fardeau. Cet argent devra provenir d'un autre fonds et devra être versé comme un revenu direct à ces femmes. Nous ne croyons pas qu'un régime de pension puisse . . . Nous préférierions qu'on encourage les gens à épargner le plus possible et qu'on accorde des déductions fiscales aux gens plus âgés qui n'auront pas droit à une pension raisonnable.

Si une femme divorce, se sépare de son époux ou devient veuve à 50 ans, même si elle arrive à se trouver un bon emploi, elle ne cotisera pas suffisamment longtemps à un régime de pension. Nous voudrions donc que l'on trouve d'autres moyens de la faire épargner le plus possible afin de lui permettre de compléter cette pension qui ne sera pas suffisante. Quand il est question de gens de 60 ans, il est inutile de penser au régime de pension. Ce doit être un programme gouvernemental ou quelque chose d'autre.

[Texte]

Ms MacDonald (Kingston and the Islands): You have not addressed in here perhaps the fastest growing group of women who have no access to pension plans, and that is single-parent mothers. You have talked about pension splitting, but what happens to that group, that individual who may be left with several children to bring up, who has to work in the home because of single children, whom dropout clauses will not help because she has not been in the workforce before divorce, who has no income other than perhaps social welfare at present? You have not indicated in your paper how that individual is going to participate in any pension plan and you have ruled out subsidization for participation in the Canada Pension Plan. There is a growing number of those people. What do you see happening to them as far as pensions are concerned?

Ms Nickson: The people have accepted the responsibility to look after them through family allowances and they will have to continue to accept a responsibility; there will have to be a continued GIS or something else for those people who cannot. . . . They are the poor people in our country and we have to do a lot of things. That is a very special case and we have somehow to give them more money now and somehow look after them better. But they do not fit into the normal pension plan scheme; it is something quite, quite different. I think we treat them very badly now and we should give them more money right now and throughout, and they will build up a partial pension plan once their children are grown up, but they will not have time to build up a whole one. We will have to subsidize them, as we do now.

We look at pensions as deferred income and the way to build up an income for the people after they retire. But the people who cannot do it and do not have something to support them have to be supported. I imagine that our women would support it if the federal government feels it is worth while to build up a pension for them particularly. I do not see what difference it makes. Whether we build up the pension now or whether we give them the money later, they are going to have to have something extra.

Ms Harris: It is a transfer payment whether it is made now or later, and if that came out, we would certainly give it serious consideration.

The Chairman: Mr. Miller and Mr. MacLellan, in that order.

Mr. Miller: Thank you very much, Mr. Chairman.

Thank you for coming to appear before us today. I think your brief is an important one for this committee to consider and I have a number of questions that I would like to get some clarification on.

You really have concentrated mostly on the Canada Pension Plan, OAS and GIS—I guess the public system to some extent, at least in the discussions and questioning. I want to pursue what role you see the private plans meeting for women particularly. Certainly one of the roles that this committee has is to try to determine ourselves whether the private plans are going to be able to increase their coverage of women. We have

[Traduction]

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Vous n'avez pas parlé de la catégorie de femmes qui n'a aucun accès aux régimes de pension et qui grossit le plus rapidement, savoir les mères célibataires. Vous suggérez de scinder la pension, mais que faites-vous pour ces femmes qui peuvent se retrouver avec plusieurs enfants à élever et qui, parce qu'elles sont seules, doivent rester à la maison mais ne peuvent pas profiter des clauses d'exception parce qu'elles n'ont jamais eu d'emploi avant leur divorce et n'ont d'autre revenu que l'assistance sociale? Dans votre mémoire, vous ne parlez pas de la façon dont ces femmes pourraient contribuer à un régime de pension et vous vous opposez à la subvention des cotisations au Régime de pensions du Canada. Or, il y a de plus en plus de ces femmes. Que croyez-vous qu'elles recevront comme pension?

Mme Nickson: La société a assumé sa responsabilité envers ces femmes en leur versant des allocations familiales et elle devra continuer à le faire, que ce soit sous forme de SRG ou autrement. Ce sont là nos pauvres à nous et nous devons faire des tas de choses pour elles. Ce cas est très particulier et nous devons verser à ces femmes plus d'argent ou nous occuper mieux d'elles. Effectivement, ces femmes ne peuvent participer aux régimes de pension habituels, mais leur cas est bien différent des autres. En ce moment, nous les traitons très mal et nous devrions déjà leur verser plus qu'elles ne reçoivent et continuer à le faire. Quand leurs enfants seront grands, elles auront le temps de contribuer quelques années à un régime de pension, ce qui ne leur permettra cependant pas de retirer une pleine pension. Nous devons donc les subventionner, ce que nous faisons déjà.

Nous considérons les pensions comme un revenu différé et une façon d'accumuler un revenu pour la retraite. Ceux qui en sont incapables et qui ne subviennent pas à leurs propres besoins devront être financés. J'imagine que nos membres seront d'accord si le gouvernement fédéral juge utile de créer un régime exprès pour ces femmes. Je ne vois pas quelle différence cela peut faire. Que nous subventionnions les cotisations aux régimes de pension maintenant ou que nous leur versions certaines prestations plus tard, de toute façon, ces femmes recevront davantage que les autres.

Mme Harris: Il s'agit d'un paiement de transfert, qu'il soit fait tout de suite ou plus tard, et il faudrait que cela soit mûrement réfléchi.

Le président: Monsieur Miller et monsieur MacLellan dans cet ordre.

M. Miller: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie d'être venues comparaître aujourd'hui. Votre mémoire a beaucoup d'importance pour nous et je voudrais obtenir quelques mises au point.

Vous vous attardez surtout sur le Régime de pensions du Canada, le RSV et le SRG, bref sur les régimes publics, du moins dans la discussion et les questions. Je voudrais savoir quel rôle, d'après vous, devraient jouer les régimes privés pour les femmes. Notre Comité doit essayer de décider si les régimes privés vont pouvoir mieux protéger les femmes. Ce matin, nous avons appris que seulement 15 p. 100 des femmes

[Text]

just heard this morning that only 15% of women are covered by private plans and 9% of those are public service people. This is exclusive of the CPP. If you have some comment on those figures that we were given, I would be pleased to hear that, because if they are true it indicates a total failure of the private pension plan system to meet the needs of women.

Ms Harris: Ms Williams, do you want to comment?

• 1630

Ms Williams: I think perhaps one comment could be made. One of the comments that influenced the statistics of those who become eligible to receive private pensions on retirement concerns the problem of the private or supplemental legislation that sets the vesting in such a way that many persons who move in and out of the labour force cannot qualify. I do not think we could say too loudly that this change, which is a possible one, be made: that the vesting requirements in private pension plan legislation be changed to make an earlier vesting. I think once that happens you will find that the statistics will change.

Unless mandatory private pension plans come into effect, there will always be the—I do not want to use the word “unstable”—starting small business, which probably will not, until such time as it becomes fairly stable, embark upon a private pension system. So there probably will always be people who will not be covered by the private pension system . . . unless it is made mandatory; and of course that is another debate.

Mr. Miller: You have not come to a decision on mandatory pensions in the private sector, then.

Ms Williams: I do not know—unless it was in the questionnaire.

A Witness: It was in the questionnaire; it was not very strongly supported.

Mr. Miller: I have, on one of your pages, an indication that you want vesting after two years, pensions to be portable, split pension credits, split RRSPs, etc., but it does not indicate here whether you have taken a position on mandatory private pensions. So it is possible that you have not . . . ?

Ms Williams: Not in a formal sense.

Ms Harris: Not a firm position, no. We see a combination of private pension plans and public pension plans, I think, at this point.

Ms Williams: Properly regulated, would be the word . . .

Ms Harris: Properly regulated, yes . . .

Ms Williams:—rather than mandatory.

Ms Harris:—for instance, with the legislation that has come out in Saskatchewan, which still could stand improvement, and the legislation that has recently been proposed by the Manitoba government with respect to private plans.

Mr. Miller: Thank you very much.

[Translation]

participaient à des régimes de pension privés, dont 9 p. 100 de fonctionnaires. Cela fait abstraction du RPC. Si vous pouviez faire quelques commentaires sur ces chiffres, j'en serais bien heureux, car s'ils sont véridiques, cela signifie que les régimes de pension privés n'arrivent pas du tout à répondre aux besoins des femmes.

Mme Harris: Madame Williams, voulez-vous répondre?

Mme Williams: Je voudrais faire une remarque. Un facteur joue sur le nombre de ceux qui sont admissibles à une pension privée au moment de leur retraite et c'est le fait que les lois sur les régimes privés ou supplémentaires définissent l'acquisition du droit de sorte que la plupart de ceux qui travaillent sporadiquement ne sont pas admissibles. C'est un problème. D'ailleurs, nous ne répéterons jamais assez qu'il faut, et c'est possible, modifier les conditions d'acquisition prévues par les lois régissant les régimes privés de sorte qu'on puisse commencer à en jouir plus tôt. Vous verrez qu'alors les chiffres ne seront plus les mêmes.

A moins de rendre obligatoires les régimes de pension privés, il y aura toujours de nouvelles P.M.E. qui ne mettront pas sur pied leur propre régime de pension avant d'arriver à une certaine stabilité. Il y aura donc sans doute toujours des gens qui n'auront pas de régime privé, à moins que cela ne devienne obligatoire. Et ça, c'est une autre histoire.

M. Miller: Vous n'avez donc pas décidé de recommander des régimes de pension privés obligatoires.

M. Williams: Je ne sais pas, à moins que ce ne soit mentionné dans le questionnaire.

Un témoin: C'était dans le questionnaire, mais il n'y a pas eu appui massif.

M. Miller: Dans votre mémoire, vous préconisez que le droit à la pension soit acquis après deux années de cotisation, que les régimes soient transférables, que les pensions soient scindées, de même que les R.E.E.R., etc., mais vous ne dites pas quelle est votre position sur les régimes privés obligatoires. Serait-il possible que vous n'ayez pas . . .

Mme Williams: Pas formellement.

Mme Harris: Non, nous n'avons pas de position ferme. À l'heure actuelle, nous envisageons plutôt une combinaison de régimes privé et public.

Mme Williams: Convenablement réglementé plutôt . . .

Mme Harris: Oui, convenablement réglementé . . .

Mme Williams: . . . qu'obligatoire.

Mme Harris: . . . par exemple le projet de loi qui vient d'être présenté en Saskatchewan et qui pourrait être amélioré de même que le projet de loi présenté dernièrement par le gouvernement du Manitoba à propos des régimes privés.

M. Miller: Merci beaucoup.

[Texte]

One of the suggestions is that the GIS should be increased. We have something like 1.2 million women under the poverty level, and you are somewhat sensitive about increasing the GIS at the moment because of the \$700 million that it might cost to bring them up to the poverty level. I am just wondering if that is not simply a reaction to the economic times—which may continue for a year or two. It may not; we do not really know; hopefully, the economy will turn around.

But are we not ignoring a very serious problem with the elderly when we make the decision that the government cannot afford to pay, or to move those people up to the OAS-GIS level, to the poverty level? How serious is the problem of those 1.2 million people? Is it something that we can ignore until the economy turns around and we can really attack the problem? Are we prepared to sit back and let elderly people live below the poverty line, or is this a crisis situation that we, as a government or politicians, should be dealing with? I am not sure that I buy the green paper argument, that the economic crisis at the moment precludes our increasing the OAS or, in the case of your brief, the GIS to bring those people up to the poverty level. Is it a critical problem?

Ms Williams: Certainly I think any country that accepts—where it is possible to do something for a group of people and it does not do so—has to be looked at very carefully. Of course, it is a priority; there is no question about that.

One thing we did look at, however, is other ways in which a life with dignity for people of lower means can be assisted. Maybe it is not the end, and certainly our policy has always been very strongly to raise the guaranteed income supplement to bring the income of all elderly Canadians up to at least the poverty line.

• 1635

But we also are not precluding in our discussion those areas which are under provincial jurisdiction and municipal jurisdiction. In some cases, that improves the quality of life considerably for the elderly. So we have not looked at the increase of the GIS, which as I said, was a priority. We have not looked at it in isolation.

Mr. Miller: Yes. I guess one of my concerns about relying on a provincial program, whether it is in shelter or in transportation, etc., is that it does not deal with everybody on an equal basis. You may be fortunate if you get into a subsidized senior housing development, and the criteria established might miss a lot of people; so I think there are certainly some prejudices that can develop in the system.

So it is just a word. I would prefer that we look at the OAS and increase that to the level it initially was; that is, to replace about 20% of the annual industrial wage rather than the 14% it has now. I think that is something your organization should look at in terms of whether it is better to be selective by the

[Traduction]

Vous suggérez entre autres que le montant du S.R.G. soit augmenté. Quelque 1.2 million de femmes vivent au-dessus du seuil de la pauvreté et vous craignez un peu que le S.R.G. soit augmenté en ce moment parce que cela coûterait 700 millions de dollars pour les amener au seuil de la pauvreté. Ne croyez-vous que ce soit là une simple réaction à la conjoncture économique qui durera peut-être encore un an ou deux. Peut-être pas, en fait nous n'en savons rien. Nous espérons que l'économie se redressera.

Mais en décidant que le gouvernement n'a pas les moyens de payer cela, c'est-à-dire d'amener au moins jusqu'au seuil de la pauvreté les prestataires des R.S.V. et S.R.G., ne faisons-nous pas fi d'un problème très grave auquel sont confrontées les personnes âgées? Quel est le degré de gravité du problème de ces 1.2 million de personnes? Pourrions-nous continuer à fermer les yeux jusqu'à ce que la reprise soit amorcée et que nous puissions vraiment nous attaquer au problème? Sommes-nous disposés à nous tourner les pouces tandis que les personnes âgées vivent au-dessous du seuil de la pauvreté, ou la situation est-elle suffisamment critique pour que le gouvernement et les politiciens s'en préoccupent? Je ne suis pas certain d'avoir été convaincu par les arguments du livre vert, à savoir que la crise économique qui sévit en ce moment nous empêche d'augmenter le montant des prestations de la S.V. et du S.R.G., de façon à amener ces gens au moins au seuil de la pauvreté. N'est-ce pas là un problème critique?

Mme Williams: Un pays qui ne ferait rien pour les gens dans une telle situation alors qu'il serait capable de régler le problème devrait être montré du doigt. Evidemment, cela devrait être sans conteste une priorité.

Cependant, nous avons étudié d'autres moyens permettant de rendre leur dignité aux gens à très faible revenu. Ce ne devrait peut-être pas être une fin en soi, et d'ailleurs nous avons toujours préconisé une hausse du supplément du revenu garanti de sorte que le revenu de toutes les personnes âgées du Canada coïncide au moins avec le seuil de la pauvreté.

Nous n'écartons pas de nos discussions les domaines qui sont de compétence provinciale et municipale. Dans certains cas, cela peut grandement améliorer la qualité de la vie des personnes âgées. Nous n'avons donc pas envisagé une augmentation du SRG qui serait, je le répète, une priorité. Nous n'avons pas isolé cette question de l'ensemble.

M. Miller: En effet. Le problème des programmes provinciaux, qu'il s'agisse d'abri ou de transport, c'est que tous ne sont pas traités de la même façon. Vous pouvez être suffisamment fortunés pour vous retrouver dans un logement subventionné pour personnes âgées, mais les critères retenus peuvent très bien éliminer des tas d'autres gens. On peut donc trouver certains préjugés inhérents au système.

Je préférerais qu'on envisage de ramener le RSV à son niveau original, c'est-à-dire à 20 p. 100 du salaire industriel annuel moyen plutôt qu'à 14 p. 100 comme c'est le cas en ce moment. Votre organisation devrait par exemple chercher à déterminer s'il vaudrait mieux utiliser le SRG ou maintenir un

[Text]

GIS or whether we should maintain a universal OAS closer to the poverty line than it is now.

One other thing you seem to be very concerned about is how CPP funds are invested in Canada. I want to pursue that, because I do not think I share the same concerns that you do; and I think it is worth this committee's time to understand why you seem somewhat sensitive that there may be some misallocation of CPP funds, most of which go now to the provinces to be invested by the provinces in infrastructure, schools, hospitals, bridges, hydro or whatever there may be.

What evidence have you to indicate that is being squandered, if that is your feeling; and why would it be better spent in the private sector?

Ms Harris: Ms Nickson, do you want to answer that?

A Witness: You get all the good questions.

Ms Nickson: I get all the good ones. It is just that when they talk of the CPP in the green paper, they talk of having to increase it suddenly to maybe 10%, as a pay-as-you-go plan. They talk about its being depleted, and people talk about using it for everything. We feel unless it is invested, we of this generation do not have the right to get this pension from the next generation; and then the next generation, if it is going up to 10% or more and there are fewer people working... We do not even know if they will do it. They may suddenly decide they will not index it any more, because it is too expensive. But if we can say we increased the productivity and our money was saved and invested for the country, that everybody is getting the benefit, we will be in a much stronger position.

Mr. Miller: Okay. I have been interested in this for some time...

Ms Nickson: Yes.

Mr. Miller: —because I have not believed all the stories about how the CPP is going bankrupt. That is scaring a lot of people, and I agree there is some concern by people that contributions they make today are not being adequately invested; and it is the responsibility of this committee to determine that.

Ms Nickson: Yes.

Mr. Miller: The Economic Council of Canada has done some studies on the CPP, and they do not find there is a misallocation of funds. Indeed, the investment in social institutions or in other provincial physical plant is an investment in the future. It is an infrastructure that we can appreciate now and that future generations are going to be using, whether it is hydro or nuclear for Ontario or whatever.

The Economic Council of Canada, however, does say there should be some allocation of those funds to the private sector, if only to be seen to be competitive with the private sector; and

[Translation]

RSV universel qui amènerait les gens au moins au seuil de la pauvreté.

Un autre point qui devrait vous intéresser, c'est l'investissement des fonds du RPC au Canada. Je voudrais d'ailleurs m'étendre là-dessus car je crois partager les mêmes craintes que vous. Le Comité devrait se donner la peine d'essayer de comprendre pourquoi vous semblez tant craindre une mauvaise répartition des fonds du RPC, la plupart étant confiés aux gouvernements provinciaux pour qu'ils les investissent dans les infrastructures, les écoles, les hôpitaux, les ponts, l'hydro-électricité, et caetera.

Qu'est-ce qui vous porte à croire que ces fonds seraient dilapidés, et pourquoi croyez-vous que le secteur privé les dépenserait à meilleur escient?

Mme Harris: Madame Nickson, voulez-vous répondre à cette question?

Un témoin: C'est toujours vous qui avez les questions intéressantes.

Mme Nickson: En effet. Dans le Livre vert, on dit à propos du RPC qu'il faudra augmenter en une seule fois les cotisations pour les porter à 10 p. 100, de façon à en faire un régime non capitalisé. On y dit que les ressources s'épuisent et qu'on s'en sert pour toutes sortes de choses. Nous craignons que si cet argent n'est pas mieux investi, notre génération ne pourra pas obtenir sa pension de la génération suivante. De plus, pour cette nouvelle génération, si le taux de cotisation passe à 10 p. 100 ou plus et qu'il y a moins de travailleurs... Nous pouvons même nous demander s'il y aura quelque chose. Il se peut très bien qu'on décide du jour au lendemain de supprimer l'indexation parce que cela coûte trop cher. Mais si nous pouvons accroître la fructification de cet argent et l'investir pour le bien du pays, de façon que tous en tirent profit, notre situation sera bien meilleure.

M. Miller: C'est bon. Il y a longtemps que je m'intéresse à cela...

Mme Nickson: Oui.

M. Miller: ... parce que je n'ai jamais cru toutes ces histoires à propos de la faillite du RPC. Cela effraie bien des gens, et je crois moi aussi que les contributions versées en ce moment sont mal investies. Notre Comité a justement la tâche de vérifier cela.

Mme Nickson: En effet.

M. Miller: Le Conseil économique du Canada a mené certaines études sur le RPC et n'a pas découvert d'utilisation inappropriée des fonds. D'ailleurs, les investissements dans les institutions sociales ou dans des établissements provinciaux constituent un investissement dans l'avenir. Il s'agit d'une infrastructure dont nous pouvons profiter dès maintenant et dont les générations futures pourront se servir, qu'il s'agisse d'installations hydro-électriques, nucléaires, en Ontario ou ailleurs.

Le Conseil économique du Canada a cependant affirmé qu'une partie de ces fonds devrait aller au secteur privé afin de donner au moins l'apparence d'une concurrence avec celui-ci.

[Texte]

I think that is a possibility. Would there be some support for the concept...? If there is an increased contribution of the CPP funds—and I think you recognize that is going to come—would there be some merit in having the Canada Pension Plan invest money somewhat similar to the Quebec Pension Plan, where there is both social investment and private investment? Would that satisfy your council?

Ms Nickson: I think Amy would know more about the Quebec...

Ms Harris: It could be referred to Ms Williams, who is from Quebec and could perhaps give her experience.

Ms Williams: Certainly there are a lot of criticisms of some of the policies of the QPP in Quebec; but that is not perhaps the question or the point.

• 1640

Certainly in our proposal with regard to the credit-splitting for the spouse who remains in the home, we tied that to an expansion of the Canada and Quebec Pension Plans, and also tied the assurance that the increased contributions would become a possible fund for capital investment, both public and private. Also, part of this is tied to the fact that there has been a great deal of concern, and I think rightfully so, that if there were an expansion of the Quebec and Canada Plans it would lower the possibility for the increase of funds going into the capital market. Consequently these are questions that are probably tied together.

But certainly coming from Quebec, and of course realizing that nothing was perfect in life, I think there is a fund that has a fairly satisfactory return on it and which has been a capital pool as well, and it is something that certainly should be looked at. Whether it is accepted or not, of course time will tell, but it is something that should be looked at.

Mr. Miller: Maybe one last question. I fail to remember if I have seen any indication how much you want the CPP to be increased or expanded. Do you have a figure in mind?

Ms Williams: No. We discussed that. In the questionnaire you will see that we discussed both the 37.5% increase, which was suggested in the Quebec COFIRENTES report, and also 50%. It is very close, but I think the 50% won out.

Mr. Miller: there are the questionnaire and the percentages. I do not think it is in the material you have there.

Ms Harris: The responses and the percentages are included, but not the total.

Mr. Miller: I think that is all, Mr. Chairman. Thank you very much.

The Chairman: Mr. MacLellan and then Mr. Weatherhead, in that order.

Mr. MacLellan: Really just a few questions to clarify a couple of points. On page 4 of your brief, one of your recom-

[Traduction]

Ce serait une solution. Que pensez-vous de cette idée? Si l'on augmentait la cotisation au RPC, ce qui me paraît inévitable, croyez-vous qu'il serait bon que le Régime de pension du Canada investisse son argent un peu comme le fait le Régime des rentes du Québec, c'est-à-dire à la fois dans des entreprises sociales et privées? Le Conseil en serait-il heureux?

Mme Nickson: Je crois qu'Amy connaît un peu mieux le Régime du Québec...

Mme Harris: Vous pourriez poser la question à M^{me} Williams qui est québécoise et qui pourrait vous parler d'expérience.

Mme Williams: On critique énormément certaines des politiques du RRQ au Québec, mais je ne crois pas que ce soit là le but de votre question.

Lorsque nous proposons de scinder la pension au profit du conjoint qui demeure au foyer, nous lions certainement cela à un élargissement des régimes de Pension du Canada et des Rentes du Québec, de même qu'à la garantie que les cotisations augmentées seront investies dans les secteurs public et privé. On s'est aussi beaucoup inquiété, à juste titre d'ailleurs, qu'un élargissement des régimes du Québec et du Canada empêcherait d'augmenter les sommes mises en circulation dans les marchés de capitaux. Par conséquent, les deux questions sont sans doute reliées.

Comme je suis québécoise et que je sais que rien n'est parfait en ce bas monde, je crois que notre régime a un taux de rendement fort satisfaisant et qu'il est source de capitaux; cette solution devrait donc certainement être envisagée. Qu'elle soit retenue ou non, seul le temps le dira, mais il faudrait au moins y réfléchir.

M. Miller: Une dernière question. Je ne me rappelle plus si vous avez donné une idée de la mesure dans laquelle le RPC devrait être élargi. Avez-vous un chiffre en tête?

Mme Williams: Non. Nous en avons discuté et vous verrez dans le questionnaire qu'on y parle d'une augmentation de 37.5 p. 100, pourcentage suggéré dans le rapport de COFIRENTES au Québec, et aussi de 50 p. 100. Les deux chiffres ont obtenu autant de votes favorables l'un comme l'autre, mais je crois qu'il y en avait un peu plus en faveur du 50 p. 100.

Monsieur Miller, voici le questionnaire et les pourcentages de réponse, car je ne crois pas que cela se trouve dans la documentation fournie.

Mme Harris: Vous y trouverez les réponses et les pourcentages, mais pas les totaux.

M. Miller: C'est tout, monsieur le président. Je vous remercie beaucoup.

Le président: M. MacLellan suivi de M. Weatherhead.

M. MacLellan: Je voudrais avoir quelques précisions. À la page 4 de votre mémoire, vous recommandez entre autres que

[Text]

mendations is that the provinces accept the categorical drop-out provision adopted as an amendment to the CPP, which is the benefit for mothers of children under 7 years of age. Then you mention on page 7 the recommendation which was brought forward in 1981 and which says that this recommendation provides the rationale that when women opt out of the labour force to care for pre-school or handicapped children they are performing a public service and should be given CPP credit.

Just to get the exact wording, do you feel that it should be mothers of children seven years of age and under and handicapped children? What is the exact wording you would like?

Ms Harris: Perhaps I could comment and then Ms Nickson might have something to add. But our proposal all along has been to support the proposal that has been generally supported across the country, with the drop-out clause for a parent with a child under seven years of age. However, latterly there has been a lot of discussion and concern about a parent looking after a disabled person. I do think there was one question in the questionnaire.

Ms Nickson: It was added late.

Ms Harris: Yes, it was added late. Yes, we worked on just the drop-out clause for a long time. But there was support. I am not sure of the percentage, but there was support for a parent looking after a disabled child. Yes.

Mr. MacLellan: What was the response to that?

Ms Harris: I think it was one of the higher ones.

Ms Nickson: But there was a lot of comment that they were not quite sure how it would be done, and we have not actually fitted it in. We feel that something should be done, but we have not fitted it in because for a handicapped child you might have to wait out a long, long time and there might not be much build-up of Canada Pension Plan. So we have not actually worked out how that could be done; we will leave that to you.

Mr. MacLellan: Thank you. You are very kind.

• 1645

Another question. When you talk about the splitting of pension benefits on divorce . . .

Ms Nickson: Always. Not on divorce; always.

Mr. MacLellan: But I mean talking specifically about divorce—as opposed to when the younger partner reaches age 65, and splitting. What I am talking about is on divorce. Do you talk about splitting of pension assets that were accumulated during the marriage?

Ms Harris: The marriage partnership . . .

Mr. MacLellan: During the marriage.

[Translation]

les gouvernements provinciaux acceptent la clause d'exemption qui sera ajoutée au RPC au profit des mères d'enfants de moins de sept ans. À la page 7, vous mentionnez également une recommandation présentée en 1981 qui précise le raisonnement sur lequel se fonde cette recommandation, à savoir que lorsque les femmes quittent le marché du travail pour s'occuper de leurs enfants handicapés ou d'âge préscolaire, elles rendent un service à la société et devraient donc être créditées d'années de cotisation au RPC.

Croyez-vous que ce devrait être les mères d'enfants de sept ans ou moins et d'enfants handicapés? Est-ce là le libellé exact que vous recherchez?

Mme Harris: Je voudrais en dire quelques mots, puis M^{me} Nickson ajoutera peut-être quelque chose. Notre recommandation va dans le même sens que celle qu'on appuie un peu partout au pays, à savoir qu'il y ait une clause d'exemption pour le parent d'un enfant de moins de sept ans. Toutefois, on a beaucoup discuté dernièrement des parents qui eux s'occupent d'un handicapé. Je crois qu'il y avait d'ailleurs une question à ce sujet dans le questionnaire.

Mme Nickson: Elle a été ajoutée à la dernière minute.

Mme Harris: En effet. Pendant longtemps, nous n'avons étudié que la clause d'exception. L'appui était assez général. Je ne me souviens plus du pourcentage, mais je sais que les gens étaient en faveur d'une exception aussi pour le parent qui s'occupe d'un enfant handicapé.

M. MacLellan: Quelle a été la réaction?

Mme Harris: Je crois que c'était l'un des pourcentages les plus élevés.

Mme Nickson: Il y avait aussi beaucoup d'observations parce qu'on n'était pas certain de savoir comment cela pourrait se faire et c'est pour cela que nous n'en avons pas parlé. Nous croyons qu'il faut faire quelque chose, mais nous n'en parlons pas parce que, dans le cas d'un enfant handicapé, vous pouvez être obligé d'attendre très longtemps et il se peut qu'on ne puisse pas cotiser beaucoup au Régime de pension du Canada. Nous ne sommes donc pas arrivées à trouver une façon de procéder. Nous allons vous laisser faire.

M. MacLellan: Merci, c'est très gentil à vous.

Une autre question. Lorsque vous parlez de partager les pensions en cas de divorce . . .

Mme Nickson: Pas seulement en cas de divorce mais toujours.

M. MacLellan: Oui, mais prenons le cas du divorce plutôt que lorsque le conjoint le moins âgé atteint 65 ans. Vous proposez que la totalité du fonds de pension accumulé au cours du mariage soit partagé?

Mme Harris: Le mariage . . .

M. MacLellan: Oui, durant le mariage.

[Texte]

Ms Harris: —because that is when the income was shared.

Mr. MacLellan: That is right.

Now, just to clarify further what was said earlier on the question of increasing of the GIS as opposed to the OAS, do you have any particular feelings, does the organization have any particular feeling, on what should eventually happen? Should the OAS be brought up and the GIS reduced? I know you say the GIS should be brought up in the short term to look after the needs that are not being looked after at the present time, but in the long term do you foresee an increase in the OAS and perhaps a phasing out of the GIS?

Ms Harris: I will refer this to my economist friend here.

Ms Nickson: We see a phasing-out of the GIS except for special cases, which are the kind that were mentioned before where people are not able to work enough to build up a pension. We see the CPP phasing that out pretty well if people build the CPP up for a long time. So there will be very little GIS.

Now the OAS—we are happy with it at the moment, but we realize if inflation comes back and gets severe again... Inflation is really the thing that is making it difficult for older people to maintain their standard of living, and it may well be that to offset inflation this will have to be increased somewhat later. But right now we see an OAS and a CPP and a private pension and some private savings, so the potential is there to maintain your standard of living. It would require a private pension roughly the same as the Canada Pension Plan, though if the Canada Pension Plan comes up the private pension plan would not necessarily.

Mr. MacLellan: I think I know what you mean. You are saying too that you think the stress should be put on government plans as opposed to private-sector plans.

Ms Nickson: No, we are not. We think a combination is good.

Mr. MacLellan: Have you any thinking as to what the combination should be; any particular figure?

Ms Nickson: I do not think we have done it as a group. I personally have done some figures and would think about 50:50 of what your potential is. But that depends on your income. Down in the lower-income groups, of course, the Canada Pension Plan would be much more; in the higher ones, with their potential to save and other things, it changes.

Mr. MacLellan: Yes, you would need a norm figure. Yes, I see.

Ms Nickson: That is the average, for an average income which is slightly below that industrial composite, but coming close to it.

Mr. MacLellan: Right.

Thank you very much.

[Traduction]

Mme Harris: Le revenu était bien partagé pendant le mariage.

M. MacLellan: C'est exact.

Pour préciser ce qui a été dit tantôt concernant le relèvement du supplément de revenu garanti par opposition aux prestations de la sécurité de la vieillesse, quelle est la position de votre organisation à cet égard? À votre avis, les prestations de la sécurité de la vieillesse devraient-elles être majorées et le supplément de revenu garanti réduit? Je sais bien qu'à court terme vous voudriez que le supplément de revenu garanti soit relevé pour couvrir les besoins qui ne le sont pas actuellement; mais est-ce qu'à plus long terme vous prévoyez un relèvement des prestations de la sécurité de la vieillesse et l'élimination du supplément de revenu garanti?

Mme Harris: Je demanderais à mon amie économiste de vous répondre.

Mme Nickson: Le supplément de revenu garanti devrait être maintenu uniquement pour des cas spéciaux, notamment pour ceux qui n'ont pas pu travailler assez longtemps pour se constituer une pension. Le Régime de pension du Canada pourrait remplacer le supplément de revenu garanti lorsque tout le monde y aura contribué assez longtemps.

Les prestations de la sécurité de la vieillesse sont satisfaisantes en ce moment; mais elles ne suffisent plus dès lors que l'inflation reprend. C'est en effet l'inflation qui menace le plus le niveau de vie des personnes âgées; il va donc peut-être falloir relever ces prestations pour compenser l'inflation. Mais actuellement, une personne disposant des prestations de la sécurité de la vieillesse, du Régime de pension du Canada, d'un régime de pension privé et de ses propres économies peut s'assurer un niveau de vie raisonnable. Toutefois, les régimes de pension privés doivent être équivalents grosso modo au Régime de pension du Canada; si ce dernier toutefois est relevé, les régimes de pension privés deviendront superflus.

M. MacLellan: Vous trouvez donc qu'il faut accorder la primauté aux régimes de pension de l'État plutôt qu'aux régimes de pension privés.

Mme Nickson: Non, il faut avoir les deux.

M. MacLellan: Et quel devrait être le rapport entre les deux, à votre avis?

Mme Nickson: Nous n'avons pas effectué ce calcul. Pour ma part, j'estime que les deux devraient être à égalité. Mais tout dépend du revenu. Pour les personnes à faible revenu, le Régime de pension du Canada prendrait une part plus importante alors que pour les personnes à revenu élevé qui peuvent épargner davantage, ce rapport changerait.

M. MacLellan: Il faudrait donc un chiffre moyen.

Mme Nickson: Ce serait valable pour un revenu moyen légèrement inférieur au revenu industriel moyen.

M. MacLellan: C'est exact.

Je vous remercie.

[Text]

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

Perhaps I missed something, but in your proposal to open the CPP to non-earning spouses, including home-makers, would that be a voluntary situation or a compulsory situation?

Ms Harris: Compulsory.

Mr. Weatherhead: That is compulsory.

Ms Harris: Absolutely. That is how the policy has evolved.

Mr. Weatherhead: And that is your present position.

Ms Harris: That is our present position.

Mr. Weatherhead: As you know, we had Doris Anderson and Louise Dulude before us this morning, with the National Action Committee on the Status of Women. Briefly, how would your proposal differ from the Dulude proposal? There are no subsidies, of course, in your proposal, at all. Do you know the differences, offhand?

Ms Harris: I am aware of the National Action Committee policy, yes. Theirs does call for subsidization for lower-income.

Mr. Weatherhead: For lower-income and for people with children—women with children under seven . . .

Ms Harris: Yes.

Mr. Weatherhead: —or with disabled people in the house, I think; and also subsidies for lower-income, as you say.

What would your objections be to those proposals? Or why did you decide on yours instead of these?

• 1650

Ms Nickson: Though we like mothers to be able to stay home or somebody to be with the children until they are seven, we favour the drop-out provision rather than carrying the pension, because we see people coming in more and more to the labour force. It is a big, big change in pattern and women are going to come in and out from now on more and more, even with small children. So we figure the drop-out option for them when they have children under seven is better, and we do not see the government supporting this entirely. We want to give the housewife a chance to be independent and to save on her own. We do not see the same income; we just have that concept of spousal sharing of income and of pensions, both private and CPP, looking at women building up their own pensions in their own right.

Mr. Weatherhead: You have made calculations, I suppose, regarding the differences financially between the seven-year drop-out and the subsidy under the Dulude proposals.

[Translation]

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Lorsque vous proposez que les époux qui ne touchent pas un salaire, y compris les femmes au foyer, puissent bénéficier du Régime de pension du Canada, serait-ce à titre facultatif ou obligatoire?

Mme Harris: Obligatoire.

M. Weatherhead: Obligatoire.

Mme Harris: Absolument.

M. Weatherhead: C'est ce que vous pensez à ce sujet.

Mme Harris: Oui, du moins actuellement.

M. Weatherhead: Vous savez certainement que Doris Anderson et Louise Dulude du Comité national d'action sur la condition féminine ont comparu devant nous ce matin. En quoi vos propositions diffèrent-elles de celles avancées par M^{me} Dulude? Dans les vôtres, il n'est pas question du tout de subvention. Connaissez-vous les différences?

Mme Harris: Je sais que le Comité national d'action a arrêté sa position à ce sujet, et notamment il est en faveur d'une subvention des revenus en bas d'échelle.

M. Weatherhead: Pour les revenus en bas d'échelle ainsi que pour les personnes avec enfants à charge et notamment les femmes ayant des enfants de moins de 7 ans.

Mme Harris: Oui.

M. Weatherhead: Ou pour les personnes ayant à charge des handicapés, je crois; le Comité voudrait aussi que les personnes à faible revenu bénéficient de subventions.

En quoi vos propositions sont-elles préférables à celles du Comité national?

Mlle Nickson: Même si nous préférons que les mères puissent rester à la maison, ou que quelqu'un soit là pour les enfants jusqu'à l'âge de sept ans, nous pensons qu'il faudrait ne pas compter ces années-là, au lieu de les inscrire au total pour le calcul de la retraite, puisque l'on voit de plus en plus de femmes qui se mettent à travailler. Voilà un changement radical et profond dans le comportement des femmes, qui de plus en plus quittent le travail et le reprennent ensuite, même lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. Tant qu'il y a des enfants de moins de sept ans, nous pensons qu'il vaut mieux avoir cette disposition qui permette de ne pas compter ces années passées à la maison, or nous ne voyons pas que le gouvernement y soit absolument favorable. Nous voulons donner à la femme au foyer la possibilité d'être indépendante, et de faire ses propres économies. Pendant ces années-là, elle ne touche pas le même revenu; il y a cette conception du partage du revenu entre les époux, et même de la pension, pension privée et Régime de pension du Canada, or de plus en plus les femmes vont pouvoir avoir leur propre retraite.

M. Weatherhead: Je suppose que vous avez fait le calcul de la différence qu'il y aurait, du point de vue financier, entre le fait de ne pas tenir compte des années passées à la maison pour

[Texte]

Ms Nickson: There may or may not be, I am not sure. She is proposing something like half an industrial wage, an imputed sort of thing.

Mr. Weatherhead: Yes.

Ms Nickson: We do not really go for that; we go for credit sharing.

Mr. Weatherhead: But you would . . .

Ms Nickson: The green paper does not show the drop-out option as being very expensive. I am not sure. The drop-out may get to be more expensive as women earn more, and we hope they will, but then the women will also be putting more into the Canada Pension Plan.

Mr. Weatherhead: Let us go back to what you said before, though, and see if I have it right. If the husband is making \$20,000 and the wife is at home, and if \$20,000 is the maximum under the CPP that they can contribute to at that particular time, you are going to impute \$10,000 for the wife's income and the husband is going to pay that, presumably, if there is no other income earner in the home. Now to that extent, that is the same as the Dulude proposal, except regarding the under-sevens and the disabled and that sort of thing, and also subsidies for the lower income. Is that not the same type of thing?

Ms Nickson: It could be right at that point, but there are not going to be too many families without small children with the husband only earning \$20,000 and the wife not working and bringing in something, and there is going to be a split of both. That is below the average income, I believe, or right at it right now, and so there will not be too many with the husband earning all of that and the wife staying home for very long.

Mr. Weatherhead: You want a 50% split of the family income up to a maximum. Is that right?

Ms Nickson: If she is not working. An income—it splits anyway. But yes.

Mr. Weatherhead: But on the basis on which they make the contributions . . .

Ms Nickson: It is a split family income.

Mr. Weatherhead: —if the wife were making \$5,000 from part-time work and the husband were making \$20,000, then you would say the family income was \$25,000 and the husband or someone would pay for \$12,500 worth of income for the wife. Is that right?

Ms Nickson: That is right.

Ms Harris: Yes. It is family; it is a partnership and it is family income. The contribution is shared and the benefit is shared to whatever proportion; but for full-time home-makers it is based on the income of the wage earner in that family,

[Traduction]

les enfants de moins de sept ans, et les propositions Dulude de subvention.

Mlle Nickson: Peut-être, je ne suis pas certaine. Je crois qu'elle propose quelque chose comme la moitié d'un salaire industriel, que l'on attribuerait.

M. Weatherhead: Oui.

Mlle Nickson: Nous ne serions pas très favorables à cela; nous préférons le partage des crédits.

M. Weatherhead: Mais vous auriez . . .

Mlle Nickson: D'après le Livre vert, il ne devrait pas être très onéreux de laisser tomber les années passées à la maison. Je n'en suis pas certaine. Cela pourrait coûter de plus en plus au fur et à mesure que les femmes gagnent plus, ce que nous espérons, mais alors elles contribueront également plus à la caisse du Régime de pension du Canada.

M. Weatherhead: Revenons à ce que vous avez dit tout à l'heure, et voyons si je ne me suis pas trompé. Lorsqu'un mari fait \$20,000 et que la femme est à la maison, et si les \$20,000 représentent le plafond assurable au titre du Régime de pension du Canada, vous allez calculer \$10,000 pour le revenu de la femme et le mari va également payer pour la même chose, s'il n'y a pas d'autre source de revenu pour ce ménage. Cela rejoindrait la proposition Dulude, si on laisse de côté tout ce qui concerne les enfants de moins de sept ans, les handicapés, et les subventions pour revenus très bas. Est-ce que ce n'est pas la même chose?

Mlle Nickson: Cela pourrait paraître la même chose, mais il n'y aura pas beaucoup de familles sans petits enfants où le mari ne gagnerait que \$20,000 tandis que la femme ne travaillerait pas, et où l'on ferait ce partage. On se retrouverait au-dessous du revenu moyen, si je ne me trompe, ou juste au même niveau, si bien que je ne pense pas qu'il y ait beaucoup de cas semblables, avec une mère de famille à la maison pendant longtemps.

M. Weatherhead: Vous voulez que l'on divise exactement en deux le revenu familial, jusqu'à un certain plafond. Est-ce bien exact?

Mlle Nickson: Si la femme ne travaille pas. Un seul revenu—de toute façon, on le partage. Oui.

M. Weatherhead: Mais si l'on tient compte des cotisations . . .

Mlle Nickson: Le revenu familial est partagé.

M. Weatherhead: . . . si la femme avait une activité à temps partiel qui lui rapportait \$5,000 et que le mari gagne \$20,000, le revenu familial serait donc de \$25,000, ce qui ferait inscrire \$12,500 pour le revenu de la femme. Est-ce bien exact?

Mlle Nickson: Oui.

Mlle Harris: Oui. C'est le revenu de la famille; il s'agit d'une association, et c'est bien ce dont la famille dispose. On répartit proportionnellement et la cotisation et les prestations; mais lorsque quelqu'un est en permanence à la maison, on se

[Text]

with 50% of the contribution being credited to the home-maker and 50% to the wage earner.

Does that answer your question, sir?

Mr. Weatherhead: All right. In my example, that \$20,000-\$5,000 example, would the husband only pay CPP contributions on \$12,500?

Ms Williams: I think their contribution would be split, half going to themselves and half going to the spouse.

Mr. Weatherhead: Excuse me, you heard my example. I am trying to be simple; if I am not, just correct me. But if the husband earns \$20,000 and the wife earns \$5,000 from part-time work, there is a family income of \$25,000. How would the CPP contributions be done under your plan?

• 1655

Ms Harris: If both of those people were making an income tax return, the wife would be putting in her contribution, which would be credited half to her and half to him, and he would be putting in his contribution in total, which would be credited half to his spouse and half to him.

Mr. Weatherhead: As long as our researchers are understanding that, we could ...

Ms Harris: I hope so. We will have to talk again if they are ...

Mr. Weatherhead: I see them nodding, Mr. Chairman, so maybe we are ...

The Chairman: So you are on safe ground.

Mr. Weatherhead: Hopefully we are on safe ground, yes.

Going on from there, how would you deal with the people just above the poverty line in that category where Dulude wants to subsidize them at some level? You would not have any subsidies at all?

Ms Harris: At the moment we have not made a proposal with respect to subsidization. Our proposals are based on the family income, and that is for pension purposes. I suppose when the time came for the contributions to be paid out, if there were not an adequate return on their pension, then we would have to look for some kind of a transfer, whether it is increased OAS or GIS or whatever.

Ms Nickson: Are you talking about low-earning families?

Mr. Weatherhead: Yes.

Ms Nickson: Who would they be who do not have small children and they are not both bringing their income up to \$20,000?

I am just not sure. It seemed to me when I looked at people with low income they were nearly all women and young people. There may be somebody temporarily out of work and temporarily unemployed, but I am just not sure who you are thinking of at this point.

[Translation]

base sur le revenu du seul salaire, avec 50 p. 100 de la cotisation pour l'un et 50 p. 100 pour l'autre.

Est-ce que cela répond à votre question?

M. Weatherhead: Tout à fait. Dans mon exemple, où il est question de \$10,000 et \$5,000, est-ce que la cotisation du mari serait calculée sur \$12,500?

Mlle Williams: Je crois que la cotisation serait partagée moitié-moitié.

M. Weatherhead: Excusez-moi, vous avez bien entendu mon exemple. Je cherche à être simple; si je ne le suis pas, reprenez-moi. Mais si le mari gagne \$20,000 et la femme \$5,000, d'un travail à temps partiel, le revenu global de la famille est de \$25,000. Comment les cotisations au Régime de pension du Canada seraient-elles calculées d'après votre projet?

Mme Harris: Au cas où l'un et l'autre remplissent une feuille de déclaration d'impôt, la femme inscrirait sa cotisation, moitié pour elle, moitié pour le mari, même chose pour ce dernier, avec la moitié pour le compte de son épouse et la moitié pour lui.

M. Weatherhead: J'espère que nos recherchistes comprennent tout cela ...

Mme Harris: J'espère. Il faudrait que nous réexpliquions s'ils veulent ...

M. Weatherhead: Je les vois faire oui de la tête, monsieur le président, si bien que ...

Le président: Tout va bien.

M. Weatherhead: J'ose l'espérer.

A partir de cela, que se passerait-il pour les personnes qui sont juste au-dessus du seuil de pauvreté, dans cette catégorie que les propositions Dulude envisagent de subventionner? Vous n'envisagez rien de ce genre?

Mme Harris: Nous n'avons fait aucune proposition de subventionnement, pour le moment. Nous faisons des propositions à partir du calcul du revenu familial, en vue de la pension. Je suppose que lorsque les cotisations doivent être payées et que cela ne suffit pas pour une retraite, il faudra envisager un transfert d'une sorte ou d'une autre, par exemple en augmentant la sécurité de la vieillesse ou le supplément de revenu garanti, ou quelque chose d'autre.

Mme Nickson: Parlez-vous des tranches de revenu les plus basses?

M. Weatherhead: Oui.

Mme Nickson: De qui s'agirait-il, puisque ces personnes n'auraient pas d'enfants en bas âge, et que le revenu total n'atteindrait pas \$20,000?

Je ne sais pas très bien. Lorsque je regarde qui sont ces personnes dont le revenu est très bas, je vois que ce sont presque toutes des femmes et des jeunes. Certains d'entre eux sont peut-être sans travail, provisoirement, ou même provisoirement au chômage, mais je suis comme vous et je ne sais pas exactement de qui nous parlerions en l'occurrence.

[Texte]

Mr. Weatherhead: I would think maybe most of Russ's constituency, for instance, but in many parts of the country there are traditional areas of high unemployment in better times and I think there must be large groups of people who traditionally are just above the marginal lines. We can get more information on that, but if you are saying there is almost . . . Also, in many parts of the country, it seems to me, there really are very few jobs for women to get. In Toronto in ordinary times usually there is enough work around, but in other parts of the country that is not always the case. So a woman does not have, it seems to me, the choice of automatically going out to work when the children are over seven years of age.

What are your comments on that?

Ms Harris: In a family where the woman is not out in the paid labour force, as we have indicated, we are suggesting that there be the splitting of the contributions of the wage earner. There are an awful lot of ramifications that would have to be considered in order to get those women in the labour force. You are saying that women are not able to get jobs, but in our country at the moment, with the technological age coming, we are looking at retraining to get women into jobs that are available. That is another whole problem. That is a very difficult problem. I am not sure at this moment that it relates to pensions. What we are saying is they are split, whether the woman is employed full time in the home or part time, or full time in the labour force or in the home.

Mr. Weatherhead: And you are saying also, then, that if \$20,000 or towards that is the average industrial wage at present there must be a lot of people below that average because obviously there are a lot of people above that average. Also, a lot of people come from areas of the country where there are not many jobs for women now, let alone jobs for men. But you are saying that if they do not get enough money on your splitting proposals when they become pensionable we will have to look after them by increased GIS or OAS or something like that?

Ms Harris: We have always, it seems to me, in this country cared for our people with transfer payments from general revenue, and we will have to continue to do that as long as there is a need.

Ms Nickson: We have not looked at the Canada Pension Plan and what happens to the people who are unemployed, and maybe the 15% deduction is not enough. If there are a lot of years of unemployment and very low income for a lot of families, maybe that 15% deduction will not do in the Canada Pension Plan; maybe there will have to be 25% of their years not counted. We have not studied that. I did not know that was our function, but if you want us to . . .

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

• 1700

The Chairman: Thank you.

[Traduction]

M. Weatherhead: Je pense sans doute que la plupart des habitants de la circonscription de Russ seraient dans ce cas, et dans de nombreuses régions du pays qui sont traditionnellement des zones de chômage très fort, même lorsque l'économie va bien, il y a certainement un nombre important de personnes qui sont traditionnellement juste un peu au-dessus de la ligne de démarcation. Nous pourrions peut-être avoir des renseignements là-dessus, mais si vous nous dites qu'il y a presque . . . Et même, il y a de nombreuses régions où les femmes ont très peu de chances de trouver de l'emploi. À Toronto, normalement, il y a suffisamment de travail, mais il y a d'autres coins du pays où ce n'est pas toujours le cas. J'ai donc l'impression que la femme n'a pas toujours forcément le choix, une fois que les enfants ont passé le cap des sept ans, de rester à la maison ou de travailler.

Qu'en pensez-vous?

Mme Harris: Lorsque la mère ne travaille pas, nous proposons que l'on partage les cotisations du salaire unique. La question des emplois féminins a bien des aspects, si on voulait en discuter. Vous nous dites que les femmes ne trouvent pas toujours de l'emploi, mais en ce moment—avec la révolution technologique—nous pensons que les femmes vont pouvoir recevoir une formation leur permettant de trouver de l'emploi. Mais cela est un tout autre problème. D'ailleurs très difficile à résoudre. Pour le moment, je ne pense pas que cela concerne les pensions. Ce que nous disons, c'est qu'il y a partage, que la femme soit employée à temps plein ou à temps partiel, à la maison ou à l'extérieur.

M. Weatherhead: D'après vous, si le salaire industriel moyen est à \$20,000 en ce moment, cela signifie que beaucoup de gens gagnent moins, puisque de toute évidence il y en a également beaucoup qui dépassent cette moyenne. Par ailleurs, il y a beaucoup de régions où les femmes trouvent difficilement du travail, sans parler des hommes. Dans votre proposition, où l'on partage les cotisations, si cela ne représente pas une pension suffisante au moment où ces personnes seront à la retraite, il est question d'augmenter la sécurité de vieillesse ou le supplément de revenu garanti, n'est-ce pas?

Mme Harris: La tradition de ce pays est que l'on a toujours pris soin de ces personnes grâce à des versements de transfert prélevés sur les recettes de tout le pays, et il faudra bien que l'on continue à le faire tant que le besoin s'en fera sentir.

Mme Nickson: Nous n'avons pas étudié le cas des personnes qui sont au chômage, et il se pourrait que ces 15 p. 100 d'abattement ne suffisent pas. Si les années de chômage sont nombreuses, et si donc le revenu de la famille est très bas, ces 15 p. 100 ne suffiront peut-être pas pour que la retraite soit suffisante, il faudra peut-être envisager de défalquer 25 p. 100 de ces années de chômage. Nous n'avons pas étudié cela. Je ne savais pas exactement ce que l'on attendait de nous, mais si vous le désirez . . .

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

[Text]

I guess most of the ground has been covered. One thing that does interest me, because it is the second time today it has been raised, is on this area of Guaranteed Income Supplement—GIS—being raised. I think there was general agreement from both groups that have appeared that that should be a priority for the government. I am interested to know why in your questionnaire . . . it is on page 9 of your brief—84% believe that, for Statistics Canada urban. In other words, you are differentiating between urban areas and rural. Is that the way the questionnaire was worded?

Ms Nickson: It was the way the questionnaire was worded, because you have to choose something, and obviously the Statistics Canada urban poverty lines will give a little more to the people in the country. We have to draw a line somewhere. If you are going to have one poverty line, which is the way the federal government seems to work on these things, then we have chosen the urban one, and we have suggested bringing it up to that. It may give a little more to the country, but then urban ones probably have more access to subsidized housing and other things. So we may be bringing them up a tiny bit above the poverty, but it is not much.

The Chairman: I just wondered how the question was worded. There are definitions of poverty lines—there are several of them. I just wondered why.

Ms Nickson: We studied them and we figured that is the best one.

The Chairman: May I thank you for your presentation and the time taken to come before the committee today. I would hope—I know that each one of you is from a different part of the country—that you would be made aware of when the task force is travelling throughout your area. You may be interested in attending some of the hearings to see some of the reaction that we are getting to questions asked of Canadians.

Ms Harris: Mr. Chairman and members of the task force, may I thank you for the opportunity afforded us to appear here today. This has been an area of concern, as I have indicated, of the council for many, many years, and particularly where it relates to women. We are pleased to have been able to make some contribution. I hope it will be a valuable one. We are prepared to respond, if you have something further that you want to ask about—as has been indicated in your letter, Mr. Frith. Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Ms Harris, Ms Nickson and Ms Williams.

My understanding is we are adjourned until tomorrow afternoon. There is a special briefing on expansion of CPP, if you wish to attend.

The next meeting with a witness, I believe, is 9.30 on Thursday morning, when we have the International Association of Machinists.

The meeting is adjourned.

[Translation]

Je pense que nous avons couvert presque tous les aspects de la question. Une chose qui m'intéresse, car c'est la deuxième fois que cela a été soulevé, concerne la hausse du supplément du revenu garanti. Je crois que les deux groupes qui ont comparu devant le Comité sont unanimes pour ce qui est de souligner que cela devrait être une priorité pour le gouvernement. Je voudrais savoir pourquoi 84 p. 100 des personnes qui ont répondu à votre questionnaire, vous en parlez à la page 9 de votre mémoire, se prononcent en faveur du seuil de pauvreté urbain de Statistique Canada. Autrement dit, vous établissez une distinction entre les régions rurales et les villes. Est-ce à cause de la formulation de la question?

Mme Nickson: Oui, puisqu'il fallait choisir entre les deux, et évidemment le seuil de pauvreté établi par Statistique Canada pour les villes accordera un peu plus aux habitants de la campagne. Il faut fixer le seuil à un certain niveau. Si on doit établir un seul seuil de pauvreté, ce qui semble être la pratique du gouvernement fédéral, nous avons adopté le seuil urbain et nous proposons de relever le supplément à ce niveau. Les gens de la campagne recevront peut-être un peu plus, mais les citoyens ont plus facilement accès au logement subventionné et à d'autres avantages. Leur niveau serait peut-être très légèrement supérieur au seuil de la pauvreté, mais pas beaucoup.

Le président: Je me demandais comment la question avait été formulée. Il y a plusieurs définitions du seuil de la pauvreté.

Mme Nickson: Nous les avons étudiées et nous avons conclu que celle-ci est la meilleure.

Le président: Je voudrais vous remercier de votre présentation et d'avoir pris le temps de comparaître devant notre Comité. Je sais que chacune de vous vient d'une région différente du pays et j'espère que vous saurez quand notre groupe de travail tient des audiences dans votre région. Cela vous intéresserait sans doute d'assister à certaines de nos réunions pour entendre l'opinion des Canadiens concernant cette question.

Mme Harris: Monsieur le président et mesdames et messieurs du groupe de travail, je tiens à vous remercier de cette occasion de comparaître. Cette question intéresse le Conseil depuis très très longtemps, comme je vous l'ai dit, surtout en ce qui concerne les femmes. Nous sommes contentes d'avoir pu contribuer à votre étude et j'espère que notre rapport vous sera utile. Comme nous le disons dans notre lettre, nous sommes disposées à vous répondre, au cas où vous auriez besoin d'autres renseignements. Nous vous remercions beaucoup.

Le président: Je vous remercie, mesdames Harris, Nickson et Williams.

Je crois que la séance est levée jusqu'à demain matin. Il y aura une séance spéciale d'information au sujet de l'expansion du RPC, si cela vous intéresse.

Notre prochaine réunion avec un témoin se tiendra, je crois, à 9h30 le jeudi matin quand nous entendrons l'Association internationale des machinistes.

La séance est levée.

APPENDIX "PERE-1"

TABLE A. MONTHLY CPP BENEFITS PAYABLE TO WIVES/HOMEMAKERS UNDER THE NAC AND GREEN PAPER PROPOSALS
May 1983

1) Single Person who Earned the YMPE*	2) Women from a 2-earner family where both spouses earned the YMPE*				3) Women from a one-earned married where the husband earned the YMPE*			
	a) Where they stay married		b) Where they divorce at age 64		a) Where they stay married		b) Where they divorce at age 64	
	i. At 65	ii. On his death	i. At 65	ii. On his death	i. At 65	ii. On his death	i. At 65	ii. On his death
Present system	\$ 345	\$ 266	\$ 345	\$ 305	\$ 305	\$ 0	\$ 207	\$ 173
Green Paper system	345	345	552	345	345	173	277	173
NAC system**								
• at a replacement rate of 25%	345	345	345	345	345	259	259	259
• at a replacement rate of 50%	690	690	690	690	690	518	518	518

* Year's Maximum Pensionable Earnings under the Canada Pension Plan.

** NAC: National Action Committee on the Status of Women.

TABLE B. LIFETIME CPP SUBSIDIES TO WIVES/HOMEMAKERS UNDER THE NAC AND GREEN PAPER PROPOSALS, ASSUMING THAT THE HUSBAND IS 3 YEARS OLDER AND THAT HE WILL LIVE TO AGE 79 AND SHE TO AGE 83**

	1) Subsidy to women from 2-earner families where both spouses earned the YMPE*		2) Subsidy to women from one-earner families where the husband earned the YMPE*	
	a) Where they stay married	b) Where they divorce at age 64	a) Where they stay married	b) Where they divorce at age 64
Present system	\$ 6,636	\$ 1,896	\$ 17,388	\$ 9,280
Green Paper system.....	35,452	17,064	23,368	8,472
NAC system				
• at a replacement rate of 25%	17,064	17,064	41,496	41,496
• at a replacement rate of 50%	34,128	34,128	82,992	82,992

* Year's Maximum Pensionable Earnings under the Canada Pension Plan.

** These are the life expectancies of men and women who live till the age of 65.

TABLE C. COMPARISON OF LIFETIME CPP BENEFITS TO DIFFERENT FAMILIES* UNDER THE NAC AND GREEN PAPER PROPOSALS, WITH 100 REPRESENTING THE MAXIMUM RETIREMENT BENEFIT

	Two-earner families with both spouses at YMPE*		One-earner family with husband at the YMPE*	
Present system				
• he is 65-68	3 years at 100 =	300	3 years at 100 =	300
• he is 68-79, she is 65-76	11 years at 200 =	2,200	11 years at 100 =	1,100
• she is 76-83, he is dead	7 years at 100 =	700	7 years at 60 =	420
		<u>3,200</u>		<u>1,820</u>
Green Paper				
• he is 65-68	3 years at 100 =	300	3 years at 100 =	300
• he is 68-79, she is 65-76	11 years at 200 =	2,200	11 years at 100 =	1,100
• she is 76-83, he is dead	7 years at 160 =	1,120	7 years at 80 =	560
		<u>3,620</u>		<u>1,960</u>
NAC				
• he is 65-68	3 years at 100 =	300	3 years at 100 =	300
• he is 68-79, she is 65-76	11 years at 200 =	2,200	11 years at 150 =	1,650
• she is 76-83, he is dead	7 years at 100 =	700	7 years at 75 =	525
		<u>3,200</u>		<u>2,475</u>

* These families are assumed to follow the norm, with the husband being three years older than the wife and the spouses having life expectancies at the age of 65 of 14 years for the husband and 18 years for the wife.

TABLE D. ESTIMATE OF LIFETIME TOTAL COST OF CPP SUBSIDIES TO MARRIAGE AND PARENTHOOD UNDER THE NAC AND GREEN PAPER PROPOSALS

	YEAR 1990* (millions)	YEAR 2001* (millions)
Present system	\$16,161.9	\$14,397.3
Green Paper proposals	42,134.2	53,400.4
NAC		
• at replacement rate of 25%	43,226.4	41,598.8
• at replacement rate of 50%	86,452.8	83,197.6

* See assumptions and hypotheses on attached pages.

APPENDIX—Assumptions for Table D

Re Population Figures

The figures used were those of Statistics Canada, Projection 3. The elderly population it predicts is: for 1990: 1,720,500 women and 1,191,900 men; for the year 2001: 2,054,900 women and 1,370,000 men.

Re Family Structures and Work Patterns

In 1982, the reality as reported by Statistics Canada's Labour Force Survey was as follows: among women aged 20 to 64, 16% were single, 73% married and 12% widowed, divorced or separated. As for labour market status, 54.3% were employed during the year, one-third of them for less than 30 hours a week.

For purposes of Table D, these patterns were greatly simplified. For 1990, the following was assumed concerning the lifestyles of the elderly who were collecting pensions from the Canada Pension Plan:

- 10% of them had always been unmarried and childless;
- 40% came from the Type 2)a) family described in Table A: both spouses have full-time jobs at the YMPE and the wife only drops out of the labour market when her children are very young;
- 10% came from that same type of family but the couple divorced just before the age of 65 (Type 2)b) family of Table A;
- 35% were from one-earner families where the husband's income was average and the wife stayed home (Type 3)a);
- 5% were also in one-earner families, but they divorced just before age 65.

To establish the family and life patterns of the elderly of the year 2001, two other assumptions were made: that women's labour force attachment would be greater than 10 years earlier; and that divorce rates would have continued to grow. The resulting hypotheses were that the elderly population included:

- 10% who had always been unmarried and childless;
- 55% who came from Type 2)a) family of Table A, with two full-time earners at the YMPE;
- 15% who were from Type 2)b) family of Table A, similar to the above but eventually divorced;
- 15% who were from traditional one-earner families; and
- 5% who were from one-earner families that ended in divorce.

APPENDICE «PERE-1»

TABLEAU A: PRESTATIONS MENSUELLES DU RPC VERSABLES AUX ÉPOUSES ET AUX FEMMES AU FOYER, SELON LES PROPOSITIONS DU CNA ET DU LIVRE VERT

Mai 1983

	1) Personne seule qui reçoit les GMADP *	2) Femmes de familles à deux revenus, où les deux conjoints reçoivent les GMADP*				3) Femmes de familles à un revenu, où le mari reçoit les GMADP*			
		a) les conjoints restent ensemble		b) divorcent lorsque le mari a 64 ans		a) les conjoints restent ensemble		b) divorcent lorsque le mari a 64 ans	
		i. à 65 ans	ii. au décès du mari	i. à 65 ans	ii. au décès du mari	i. à 65 ans	ii. au décès du mari	i. à 65 ans	ii. au décès du mari
Système actuel	345 \$	266 \$	345 \$	305 \$	305 \$	0 \$	207 \$		173 \$
Système proposé dans le Livre vert	345	345	552	345	345	173	277	173	173
Système proposé par le CNA**									
• taux de remplacement de 25%	345	345	345	345	345	259	259	259	259
• taux de remplacement de 50%	690	690	690	690	690	518	518	518	518

* Gains maximaux annuels ouvrant droit à pension dans le cadre du Régime de pensions du Canada.

** CNA: Comité national d'action sur le Statut de la femme.

TABLEAU B: PRESTATIONS MOYENNES ACCORDÉES DANS LE CADRE DU RPC AUX ÉPOUSES ET AUX FEMMES AU FOYER, SELON LES PROPOSITIONS DU CNA ET DU LIVRE VERT, EN SUPPOSANT QUE LE MARI A 3 ANS DE PLUS QUE SA FEMME ET QU'IL VIVRA JUSQU'À 79 ANS ET SON ÉPOUSE, JUSQU'À 83 ANS**

	1) Prestations versées aux femmes de familles à 2 revenus, où les deux conjoints reçoivent les GMADP*		2) Prestations versées aux femmes de familles à un revenu, où le mari reçoit les GMADP*	
	a) les conjoints restent ensemble	b) divorcent lorsque le mari a 64 ans	a) les conjoints restent ensemble	b) divorcent lorsque le mari a 64 ans
Système actuel	6 636 \$	1 896 \$	17 388 \$	9 280 \$
Système proposé dans le Livre vert	35 452	17 064	23 368	8 472
Système proposé par le CNA				
• taux de remplacement de 25%	17 064	17 064	41 496	41 496
• taux de remplacement de 50%	34 128	34 128	82 992	82 992

* Gains maximaux annuels ouvrant droit à pension dans le cadre du Régime de pensions du Canada.

** Espérance de vie des hommes et des femmes qui vivent jusqu'à l'âge de 65 ans.

TABLEAU C. COMPARAISON DE LA MOYENNE DES PRESTATIONS DU RPC TOUCHÉES PAR DEUX TYPES DE FAMILLES SELON LES PROPOSITIONS DU LIVRE VERT ET DU CNA—(PRESTATION MAXIMALE DE RETRAITE = 100)

	Familles à deux revenus, les deux conjoints reçoivent les GMADP*		Familles à un revenu, le mari reçoit les GMADP*	
Système actuel:				
âge du mari: 65-68 ans.....	3 ans à 100 =	300	3 ans à 100 =	300
âge du mari: 68-79 ans.....				
âge de l'épouse: 65-76 ans.....	11 ans à 200 =	2 200	11 ans à 100 =	1 100
âge de l'épouse: 76-83 ans.....				
le mari est décédé.....	7 ans à 100 =	700	7 ans à 60 =	420
		3 200		1 820
Le Livre vert:				
âge du mari: 65-68 ans.....	3 ans à 100 =	300	3 ans à 100 =	300
âge du mari: 68-79 ans.....				
âge de l'épouse: 65-76 ans.....	11 ans à 200 =	2 200	11 ans à 100 =	1 100
âge de l'épouse: 76-83 ans.....				
le mari est décédé.....	7 ans à 160 =	1 120	7 ans à 80 =	560
		3 620		1 960
CNA.....				
âge du mari: 65-68 ans.....	3 ans à 100 =	300	3 ans à 100 =	300
âge du mari: 68-79 ans.....				
âge de l'épouse: 65-76 ans.....	11 ans à 200 =	2 200	11 ans à 150 =	1 650
âge de l'épouse: 76-83 ans.....				
le mari est décédé.....	7 ans à 100 =	700	7 ans à 75 =	525
		3 200		2 475

* On suppose que ces familles suivent la norme, que le mari a trois ans de plus que son épouse et que l'espérance de vie après 65 ans est de 14 ans pour le mari et de 18 ans pour la femme.

TABLEAU D: PRÉVISION DES COÛTS TOTAUX DES PRESTATIONS ACCORDÉES DANS LE CADRE DU RPC AUX MÉNAGES ET AUX PARENTS, SELON LES PROPOSITIONS DU LIVRE VERT ET DU CNA

	ANNÉE	
	1990* (en millions)	2001* (en millions)
Système actuel.....	16 161,9 \$	14 397,3 \$
Propositions du Livre vert.....	42 134,2	53 400,4
Propositions du CNA		
• taux de remplacement de 25%.....	43 226,4	41 598,8
• taux de remplacement de 50%.....	86 452,8	83 197,6

* Voir les hypothèses formulées aux pages jointes en annexe.

ANNEXE - Hypotheses sur lesquelles repose le Tableau D

Données démographiques

Les chiffres utilisés ont été obtenues dans les Projections 3 de Statistique Canada. Les prévisions concernant la population âgée sont les suivantes: pour 1990: 1 720 500 femmes et 1 191 900 hommes; pour l'an 2001: 2 054 900 femmes et 1 370 000 hommes.

Structure familiale et comportement de travail

L'enquête de Statistique Canada sur la population active a permis d'établir qu'en 1982, la situation était la suivante: chez les femmes âgées de 20 à 64 ans, 16 % étaient célibataires, 73 % étaient mariées et 12 % étaient veuves, divorcées ou séparées. Pour ce qui est de la participation à la population active, 54,3 % travaillaient pendant l'année, dont un tiers moins de 30 heures par semaine.

Ces données ont été considérablement simplifiées dans le Tableau D. Pour 1990, les suppositions suivantes ont été acceptées en ce qui a trait aux modes de vie des personnes âgées qui recevront des prestations dans le cadre du Régime de pensions du Canada:

- 10 % d'entre elles ne se sont jamais mariées et n'ont jamais eu d'enfants;
- 40 % d'entre elles viennent de familles du type 2)a) décrit au tableau A: les deux conjoints ont eu des emplois à plein temps et ont reçu les GMADP, et la femme n'a cessé de travailler que lorsque ses enfants étaient très jeunes;
- 10 % viennent du même type de familles mais il y a eu divorce juste avant le soixante-cinquième anniversaire du mari (type 2)b), Tableau A);
- 35 % viennent de familles à un revenu, où le mari a touché un salaire moyen tandis que la femme est restée au foyer (Type 3) a));
- 5 % viennent également de familles à un revenu, mais il y a eu divorce juste avant que le mari n'ait 65 ans.

Afin d'établir les modes de vie des personnes âgées de l'an 2001, deux autres suppositions ont dû être faites: la participation des femmes à la population active sera plus grande que 10 ans auparavant et le taux de divorce continuera de croître. On a donc tiré les hypothèses suivantes sur la population âgée:

- 10 % des personnes âgées ne se sont jamais mariées et n'ont jamais eu d'enfants;
- 55 % d'entre elles viennent de familles du Type 2)a) (Tableau A), soit des familles à deux revenus équivalant chacun aux GMADP;
- 15 % viennent de familles du Type 2)b) (Tableau A) semblables à la catégorie ci-dessus, sauf que les conjoints ont divorcé;
- 15 % viennent de familles traditionnelles à un revenu;
- 5% viennent de familles à un revenu où il y a eu divorce.

- - - - -



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the National Action Committee:

Doris Anderson, President;
Louise Dulude, Adviser.

From the National Council of Women of Canada:

Margaret C. Harris, President;
Amy Williams, Past President;
May Nickson, Vice-President.

Du Comité national d'action sur le statut de la femme:

Doris Anderson, président;
Louise Dulude, conseiller.

Du Conseil national des femmes du Canada:

Margaret C. Harris, président;
Amy Williams, président sortant;
May Nickson, vice-président.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 6

Wednesday, May 11, 1983
Thursday, May 12, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 6

Le mercredi 11 mai 1983
Le jeudi 12 mai 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Pension Reform

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

WITNESSES:

(See back cover)

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

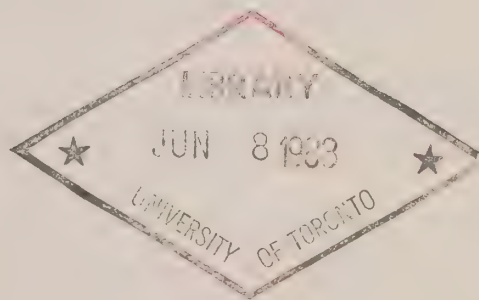
Réforme des pensions

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Suzanne Beauchamp-Niquet
Hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MAY 11, 1983
(22)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met *in Camera* at 3:25 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Masson, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee heard a briefing by the staff on the expansion of the Canada Pension Plan and on bargaining priorities.

At 5:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, MAY 12, 1983
(23)

The Special Committee on Pension Reform met at 9:35 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; F. Lacasse, M. Mendelson, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Masson, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the International Association of Machinists and Aerospace Workers: Mike Rygus, General Vice President; Vice-President at Large, Canadian Labour Congress; Chairman, CLC Pension Committee; Co-Chairman, Board of Trustees, I.A.M. Labour-Management Pensions Fund (Canada); and Louis Erlichman, Canadian Research Director.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 11 MAI 1983
(22)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à huis clos à 15h25 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{lle} Macdonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller et Reid (*St. Catharines*).

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Service de recherche du P.C.; K. Stotsky, Service de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Le Comité assiste à un exposé portant sur l'extension du régime de pension du Canada et sur les priorités de négociations.

A 17 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 12 MAI 1983
(23)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h35 sous la présidence de M. Douglas Frith, président.

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, MacLellan, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Miller et Reid (*St. Catharines*).

Aussi présents: M. A.R. Dobell, directeur de l'étude; F. Lacasse, M. Mendelson, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Service de recherche du P.C.; K. Stotsky, Service de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale: Mike Rygus, vice-président général; vice-président du Congrès du travail du Canada; président du Comité des pensions du CTC; co-président du Conseil de fiducie, Fonds de retraite syndical-patronal (Canada) de l'A.I.M.; et Louis Erlichman, directeur des recherches du Canada.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

Mr. Rygus made a statement and, with the other witness, answered questions.

On motion of Mr. Dantzer, it was agreed,—That the Chairman and the Clerk be authorized to hire what additional administrative and support staff may be required from time to time to adequately meet the administrative needs of the Committee.

At 11:10 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:25 o'clock a.m., the sitting resumed *in camera*.

The Committee heard a briefing by the staff on registered pension accounts and on locking-in.

At 12:30 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 3:40 o'clock p.m., the *in camera* sitting resumed, the Vice-Chairman, Mr. Dantzer presiding.

The Committee heard a briefing by the staff on the tax treatment of retirement savings.

At 5:05 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

M. Rygus fait une déclaration, puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Sur motion de M. Dantzer, il est convenu,—Que le président et le greffier soient autorisés à embaucher le personnel additionnel dont il peut avoir besoin à l'occasion, au niveau de l'administration et du soutien, pour satisfaire aux besoins administratifs du Comité.

A 11h10, le Comité suspend ses travaux.

A 11h25, le Comité poursuit ses travaux à huis clos.

Le Comité assiste à un exposé sur les comptes de pension enregistrés et sur l'immobilisation.

A 12h30, le Comité suspend ses travaux.

A 15h40, le Comité reprend ses travaux à huis clos sous la présidence de M. Dantzer (vice-président).

Le Comité assiste à une séance d'information sur le traitement fiscal des formules d'épargne à la retraite.

A 17h05, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Thursday, May 12, 1983

• 0934

The Chairman: I call the meeting to order.

First of all, I welcome the International Association of Machinists and Aerospace Workers to our hearings on pension reform. I would imagine other members of our committee are going to arrive; it is just that I happen to believe, when you only have an hour and a half, you might as well make good use of it. With that in mind, I will turn it over to Mike, if you want, and you can begin.

• 0935

Mr. M. Rygus (General Vice-President, International Association of Machinists and Aerospace Workers): Okay. Mr. Chairman and members of the task force, we appreciate very much the opportunity to appear before you today to present our views on pension reform. Due to the short notice and quite a number of other urgent matters, we did not have the time to give you the French version of our brief. We gave you an executive summary. Generally, we try to do both; but this time, sorry, we were not able to do it.

Rather than try to deal with the total global spectrum of pensions and the necessary reforms, we are going to concentrate on certain areas. Next week, the Canadian Labour Congress is going to appear before you; and if I get back early enough, I will join them. They are going to have a total coverage of the subject, and they are going to be able to deal with much more precise intricacy with any and all areas. So rather than spend too much time on the total picture, we are going to try to zero in on certain specific fields today. However, if you want to question us or grill us on any of those particular areas, we are here.

Our union represents over 60,000 workers across Canada. We cover about 600 employers from coast to coast and practically most industries, including air and rail, transport, aerospace and manufacturing in the federal and all provincial jurisdictions.

Because our union has a very broad experience with private or sometimes called employment-based pension plans, we would like to use the greater part of our presentation today to discuss the reforms that we feel are necessary in that part of the pension system. We want to be clear at the outset that we believe strongly the basic retirement income needs of Canadians can best be achieved through an expanded public pension system, and that the proper role of the private pension system is to supplement the public system. We also want to stress that our reasons for that position are not ideological. We want to get into the very practical reasons and the nature and charac-

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mardi 12 mai 1983

Le président: La séance est ouverte.

Premièrement, je souhaite la bienvenue à l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale à nos audiences sur la réforme des pensions. J'imagine que d'autres membres de notre Comité ne vont pas tarder à arriver. N'ayant qu'une heure et demie, je crois préférable d'essayer d'en tirer le maximum. Mike, je vous donne donc la parole, vous pouvez commencer, si vous le voulez.

M. M. Rygus (vice-président général, Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale): Très bien. Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du groupe d'étude, nous vous remercions infiniment de nous offrir cette possibilité de comparaître devant vous et de vous exposer notre position en matière de réforme des pensions. À cause de la brièveté du préavis et d'un certain nombre d'autres questions urgentes à régler, nous n'avons pas eu le temps de préparer la version française. Nous avons un résumé dans les deux langues. Généralement, nous essayons de vous présenter un texte dans les deux langues, mais cette fois nous n'avons pas eu le temps et nous en sommes désolés.

Plutôt que d'essayer de nous attaquer à l'ensemble de la question des pensions et aux réformes nécessaires, nous ferons porter notre attention sur certains aspects particuliers. La semaine prochaine, le Congrès du travail doit venir témoigner, et si j'arrive à revenir suffisamment tôt, je me joindrai à la délégation. L'exposé du Congrès portera sur l'ensemble de la question en liant avec beaucoup plus de précision tous les aspects. Nous essaierons donc pour notre propre part de faire porter nos efforts sur un certain nombre de domaines précis aujourd'hui. Cependant, si vous voulez nous poser des questions particulières, nous sommes à votre disposition.

Notre syndicat représente plus de 60,000 travailleurs employés par environ 600 entreprises d'un océan à l'autre et pratiquement dans tous les secteurs de l'industrie, y compris ceux de l'air, du rail, des transports, de l'aérospatiale et de la fabrication tant sur le plan fédéral que sur le plan provincial.

Notre syndicat ayant une très large expérience des régimes de pension privés et de ceux parfois appelés régimes d'employeurs, nous aimerions consacrer la plus grande partie de notre exposé d'aujourd'hui à la discussion des réformes que nous estimons nécessaires dans cette partie du système de pension. Qu'il soit clair dès le début que nous sommes persuadés que les besoins fondamentaux de revenu de retraite des Canadiens ne peuvent être satisfaits que par une expansion du système de pension publique, et que le système de pension privée ne doit jouer qu'un rôle de complément. Nous tenons également à vous signaler que les raisons de cette position ne sont pas idéologiques. Notre objectif est de vous exposer les

[Text]

teristics of the public plans and private plans, and we want to argue on the basis of which one best serves the purpose.

Our present system does not, and will not in the future, provide an adequate and secure retirement income to all Canadians. Many Canadians—and the green paper certainly goes into extensive details—those over 65, and particularly the older women, must subsist on or below poverty-level incomes. Most older Canadians face a significant drop in living standards on entering retirement, with a further decline as inflation eats into non-indexed sources of income during retirement.

We will not discuss in detail the mass of evidence arising from the many recent studies on the poverty of older Canadians, except to say we share the opinion expressed by the Minister of Health and Welfare to this task force that the data presented in the green paper is a very conservative estimate of the hardships faced by most Canadians in retirement.

The Canadian Labour Congress has proposed a significant expansion of the public pension system as the only practical method of guaranteeing all Canadians over age 65 an indexed income above poverty levels and a continuation of pre-retirement living standards up to the level of average earners. We endorse the congress proposals for pension reform, which will be presented in greater detail to the task force in the CLC's own appearance next week.

The main elements of the congress proposal are increases in the levels of old age security, the Guaranteed Income Supplement and the doubling of the maximum benefit level under the CPP or QPP. The needs of people, primarily women, who spend great parts of their adult lives out of that paid workforce would be met by a child care and dependent relative care drop-out provision in the Q-CPP, credit splitting between spouses, and improved survivor benefits. We welcomed the announcement a couple of days ago by the Ontario Treasurer, Frank Miller, that the provincial government is now ready to agree to the child care drop-out, which is going to be an important step in this area. These improvements would require significant increases in Q-CPP contribution rates, but we believe that such increases, phased in gradually, will be acceptable to Canadians if they provide the retirement income guarantees we are calling for.

[Translation]

raisons pratiques, la nature et les caractéristiques des régimes publics et des régimes privés et vous démontrer par nos arguments lesquels servent le mieux les intérêts des travailleurs.

Notre système actuel n'offre pas et n'offrira pas de revenu de pension assuré et suffisant à tous les Canadiens. De nombreux Canadiens, et le Livre vert donne de très nombreux détails à ce sujet, ceux de plus de 65 ans, et particulièrement les femmes âgées, doivent se contenter de revenus égaux et inférieurs au seuil de pauvreté. La plupart des Canadiens âgés subissent une forte chute de leur niveau de vie quand ils prennent leur retraite, chute qui se poursuit, l'inflation grignotant les sources de revenus non indexées pendant la retraite.

Nous n'évoquerons pas par le détail la masse de témoignages résultant des nombreuses études dernièrement réalisées sur le paupérisme des Canadiens âgés, si ce n'est pour dire que nous partageons l'opinion exprimée par le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social devant votre groupe d'étude, à savoir que les données contenues dans le Livre vert représentent une estimation très conservatrice des difficultés rencontrées par la majorité des Canadiens retraités.

Selon le Congrès du travail, un élargissement considérable du système de pension publique est la seule méthode pratique garantissant à tous les Canadiens de plus de 65 ans un revenu indexé supérieur au seuil de pauvreté et un niveau de vie égal à celui de la moyenne des travailleurs. Nous souscrivons aux propositions du Congrès sur la réforme des pensions, propositions que le Congrès vous présentera en plus grand détail lors de sa comparution la semaine prochaine.

Les principaux éléments de la proposition du Congrès portent sur une augmentation des niveaux de la sécurité de la vieillesse, supplément de revenu garanti et la multiplication par deux du niveau maximum de prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec. Les besoins de tous, surtout ceux des femmes, qui passent une bonne partie de leur vie d'adultes à travailler sans rémunération, seraient pris en charge si on leur permettait de continuer pendant qu'elles ne travaillent pas à l'extérieur, de cotiser au Régime de rentes du Québec ou au Régime de pensions du Canada, par un partage des prestations entre les conjoints, et par de meilleures prestations de réversion. Dans cet ordre d'idées, c'est avec plaisir que nous avons entendu, il y a quelques jours, M. Frank Miller, dire que le gouvernement provincial ontarien est maintenant disposé à accepter la clause d'exclusion pour élever des enfants, ce qui constitue un pas important dans cette direction. Ces améliorations exigeraient des augmentations importantes des taux de cotisation au Régime de rentes du Québec ou au Régime de pensions du Canada, mais nous pensons que ces augmentations, si elles étaient introduites progressivement, seraient acceptables pour les Canadiens si elles leur garantissaient les revenus qu'ils veulent.

Our reliance on voluntary or non-mandated private pension plans to meet a substantial part of the basic income needs of

Notre préférence pour les régimes de retraite privés pour assurer les revenus suffisants aux retraités n'a pas donné les

[Texte]

retirees has been unsuccessful, as the continuing high incidence of poverty among our elderly attests. A mandatory private system cannot efficiently match the basic coverage, income guarantees, and inflation protection that are possible through the public system. If instituted, it will serve primarily to provide windfall gains to the private pension industry.

The Minister of Health and Welfare suggested to this task force that one possible solution to our pension needs might be to provide for the certification of good private plans and thereby allow some employers and employees to opt out of coverage of an expanded public system. We would suggest that the task force assess this proposal very carefully and very critically. A private plan only matches the Canada Pension Plan if it provides immediate vesting, total portability, and a fully indexed guarantee of pension benefits in relation to current earners. There are no employment-based plans which currently meet these conditions; and until they do, no private plans should be considered as a substitute for an expanded CPP.

We would like to turn now to the question of employment-based pension plans and their regulation. Even with an expanded public system, there will remain an important supplementary role for private plans providing income maintenance above the level covered by the public system, allowing early retirement, and providing other special needs. Particularly in recent years we have seen a number of cases where for one reason or another we have had plant shut-downs. We have seen industries decline seriously, and there are going to be special needs that we need to take care of in those situations. The private plans can serve a very important and useful purpose in those situations.

Regulation is necessary to ensure fair treatment of plan members, particularly while they remain a crucial component in the provision of basic retirement income needs. The private pension system in Canada is inadequate. I recognize that there are some relatively good pension plans in Canada. Our union has agreements with a number of employers, without designating names, who relatively speaking are amongst the better plans. But even those are inadequate in certain areas.

First, less than half the workforce is covered by a pension arrangement at any given time, and many of those ostensibly covered receive little or no benefit, because of the plan rules that penalize mobility. In 1979 income from pensions and annuities accounted for only one-eighth of the total income of elderly Canadians. Even these figures exaggerate the effectiveness of employment-based plans in the private sector, since good-quality public-sector plans account for a high proportion of the total benefits.

IAM members in Canada fare somewhat better than workers in general with employment-based pension plans. Our latest estimate is that approximately 85% of our Canadian members are covered by some sort of private pension arrangement. They belong to virtually every type of plan: single

[Traduction]

résultats que nous escomptions, comme en témoigne le nombre élevé de personnes âgées qui vivent dans la pauvreté. Un régime privé obligatoire ne saurait donner les mêmes assurances, les mêmes garanties de revenu et la même protection contre l'inflation qu'un régime public. Si l'on devait généraliser l'implantation de tels régimes, ils bénéficieraient au premier chef aux régimes de pension privés qui toucheraient des gains inespérés.

Le ministère de la Santé et du Bien-être a déclaré au Comité qu'une solution possible à nos besoins pourrait être l'accréditation de bons régimes privés permettant à certains employeurs et employés de ne plus cotiser un régime public élargi. Nous pensons que le Comité devrait étudier cette proposition très attentivement et surtout de façon très critique. Les régimes privés ne seront aussi bons que le Régime de pensions du Canada que si la dévolution est immédiate, que si ces régimes sont transférables dans l'intégralité et que si les prestations de retraite sont complètement indexées. Il n'existe aucun régime d'employeurs qui respecte ces critères et jusqu'à ce que cela change, il ne faudrait pas envisager de remplacer un Régime de pensions du Canada élargi par un régime privé.

Nous voudrions maintenant parler des régimes de pensions d'employeurs et des règlements y afférant. Même si on élargit le régime public, les régimes privés continueront de jouer un rôle d'appoint important en venant rehausser le seuil des revenus assurables dans le cadre du régime public, en permettant aux prestataires de prendre une retraite anticipée et en assurant d'autres besoins. Dernièrement, nous avons constaté, pour une raison ou pour une autre, la fermeture d'usines. Ainsi, l'activité économique de certaines industries a chuté de façon spectaculaire, et pour les personnes touchées, il y aura des besoins spéciaux à prendre en compte. Les régimes privés peuvent donc dans ces circonstances, jouer un rôle à la fois important et utile.

La réglementation est nécessaire pour garantir que tous les cotisants à un régime soient traités sur un pied d'égalité pendant qu'ils continuent de cotiser. Les régimes privés au Canada sont insuffisants. J'admets toutefois qu'il y a quelques bons régimes privés au Canada. Notre syndicat a signé des accords avec plusieurs employeurs, nous ne citerons pas de noms, qui offrent à leurs employés, relativement parlant, les meilleurs régimes. Mais même ceux-là sont insuffisants dans certaines domaines.

En premier lieu, moins de la moitié de la main-d'oeuvre est couverte par un régime de pensions et pour ceux qui le sont, ils touchent de très maigres prestations ou parfois aucune, parce que le régime auquel ils cotisent condamne la mobilité de l'emploi. En 1979, les prestations et les rentes ne représentaient que un huitième du revenu total des personnes âgées au Canada. Ces chiffres sont même supérieurs à la réalité pour le secteur privé, étant donné que les régimes publics bien conçus représentent une part importante de l'ensemble des prestations.

Les membres de notre association au Canada sont mieux lotis que les autres travailleurs qui cotisent à des régimes d'employeurs. Selon nos derniers calculs, approximativement 85 p. 100 de nos membres au Canada sont couverts par un régime privé. Ces personnes cotisent à un ensemble de régimes:

[Text]

employer, multi-employer, insured, trustee with defined contribution and all sorts of defined benefits, including flat benefit, career average and final average designs. The approximately 15% of our members not covered are in more recently unionized units and are generally employed by smaller firms for which high administration costs and the front-end charges by pension providers can be a significant financial barrier.

• 0945

To partially fill this gap, the IAM has sponsored three multi-employer plans—one in the federal field, one in British Columbia and one in the Quebec jurisdiction—which provide portable pension coverage for IAM members in a number of small- and medium-sized firms. These funds are administered by joint boards composed of labour and management trustees. They provide low-overhead pension coverage and also offer virtually immediate benefits for long-service employees without heavy front-end costs to employers.

Like most private sector pension plan members, even those IAM members covered by employment-based plans, for the most part, are not adequately covered. Benefit levels are frequently too low to provide a decent level of retirement income. Virtually none of these plans provides for post-retirement indexing of benefits that will account for inflation, so adequate benefits at 65 years are rapidly eroded in real value by inflation. Most members lose out on any pension benefits because of restrictive vesting provisions.

The task force may ask why, if we feel pension improvement is so important, our members have not negotiated better pension arrangements. The reasons are numerous. In the face of employer resistance in dealing with many other issues of importance, it is very difficult to maintain a high priority for pension improvements in many negotiations. Employers refuse to improve pension plans beyond specific local or corporate norms. Employee perception, often correct, that they are not getting good value from their employer-sponsored and controlled pension plans contributes to our reluctance to fight for a decent pension plan.

With many of our members in the federal jurisdiction, we find it particularly shameful that the federal government is trailing behind Manitoba, Saskatchewan, Quebec and Ontario in making full financial disclosure on employment-based plans. Access to basic plan information is essential to informed participation by workers in their own pension funds. An employer's ability to withhold this information is an unnecessary irritant in negotiations and a major source of employee distrust.

[Translation]

régimes simples, régimes multiples, fonds fiduciaires garantis assortis de prestations fixes et autres prestations, notamment des prestations forfaitaires, prestations calculées sur la moyenne des gains et prestations pondérées. Approximativement 15 p. 100 de nos membres non couverts font partie de secteurs syndiqués depuis peu et travaillent généralement pour des compagnies plus petites pour lesquelles les coûts d'administration élevés et les frais de départ occasionnés par la mise en place d'un régime de pension peuvent constituer un obstacle financier important.

Afin de combler partiellement ce fossé, notre association a parrainé trois régimes de pension multi-employeurs, un au niveau fédéral, un en Colombie-Britannique et un au Québec, qui prévoient le transfert des cotisations entre plusieurs petites et moyennes entreprises. Ces régimes sont gérés par des conseils mixtes auxquels siègent des représentants des travailleurs ainsi que des cadres de gestion. Ces régimes, dont les frais généraux ne sont pas élevés pour les employeurs, permettent de verser des prestations aux employés qui ont de longs états de service.

Comme c'est le cas pour la plupart des travailleurs qui cotisent à un régime privé, les membres de notre organisation qui cotisent à un régime d'employeur pour la plupart ne touchent pas de prestations suffisantes. Souvent, les prestations sont trop basses pour leur permettre de vivre décemment à la retraite. Presque aucun de ces régimes ne prévoit l'indexation des prestations après la retraite pour cause d'inflation, donc la valeur réelle des prestations à 65 ans ressemble à une peau de chagrin à cause de l'inflation. La plupart des membres, peu importe le régime privé auquel ils cotisent, perdent de l'argent à cause des dispositions très contraignantes en matière de dévolution.

Le Comité pourrait nous demander, étant donné que nous pensons qu'il est important d'améliorer les pensions, pourquoi nos membres n'ont pas négocié de meilleurs régimes de pension. Il y a à cela de nombreuses raisons. Étant donné la réticence des employeurs pour discuter de nombreuses questions très importantes, il est très difficile de continuer d'accorder une haute priorité à l'amélioration des pensions dans le cadre des négociations collectives. Les employeurs refusent d'améliorer les régimes de pension au-delà des normes locales ou commerciales. Les employés ont souvent raison, ils estiment en effet que les régimes d'employeurs sont insuffisants et que les régimes contrôlés font que nous sommes moins enclins à lutter pour obtenir un régime décent.

Étant donné que beaucoup de nos membres travaillent pour le fédéral, nous pensons qu'il est passablement honteux que le gouvernement fédéral soit à la traîne derrière le Manitoba, la Saskatchewan, le Québec et l'Ontario pour divulguer intégralement les états financiers des régimes d'employeurs. Il est essentiel que les travailleurs connaissent bien les régimes auxquels ils cotisent. Le fait qu'un employeur puisse ne pas divulguer toute l'information nécessaire est un élément de discorde superflu dans les négociations ainsi qu'une raison importante qui justifie la méfiance des employés.

[Texte]

The federal government should move immediately to require full plan disclosure, as proposed in the green paper, and to extend access to workers' collective bargaining rights where they exist.

With our federally registered multi-employer plan, which covers around 2,400 to 2,500 covered employees, about 30 employers, we send out an annual statement to each and every covered employee with total and complete information. It is a non-contributory plan. They know how much the employer contributed on their behalf, the funding status of the pension plan, the current accrued benefits and every imaginable bit of information that the covered employee would require.

In addition, we have a pension representative in each plant where we have membership covered by the plan. They are given additional information, much of which is really technical and not readily understood by membership, but those people are sufficiently trained and oriented to this technical subject that they are able to answer any and all questions at the workplace. That is very, very important. But in many instances, in a single-employer plan, unfortunately such information is not available to the union or to the covered employees, and it is a critical area in terms of private plans reform.

Despite a lot of talk in recent pension reports about pensions being deferred compensation, there has been virtual silence in the green paper and elsewhere about the role of workers under unions in negotiating and administering their pension funds.

We believe that legislation should require that where a collective bargaining relationship exists, an employment-based plan should not be introduced or amended outside of the collective bargaining process. The joint administration or trusteeship should be mandatory where it is requested by employees or their bargaining agent.

• 0950

We believe that for plans which result from collective bargaining, as well as plans which are outside the collective bargaining process, it is important that high but realistic standards be set in government regulations to ensure fair treatment of plan members. In the absence of mandatory pension arrangements, too rigid or unrealistic standards may simply have the effect of discouraging the introduction and continuation of private pension plans.

We want to point out here that while on the one hand we believe that there is an urgent need for reform and standards in the private sector, our concern is that if we make those standards too restrictive, and sometimes employers say too costly, it will simply discourage the introduction of private plans, and in some cases it may even in result in the termination or discontinuation of the private pension plans. That is the pension plan paradox the private sector is in.

[Traduction]

Le gouvernement fédéral devrait immédiatement demander que les régimes divulguent toute l'information nécessaire, comme on le propose dans le Livre vert, et élargir les droits des travailleurs dans les négociations collectives.

Le régime fédéral multi-employeurs regroupe environ 2,400 à 2,500 employés et presque 30 employeurs, chaque année nous envoyons à tous les employés un état financier et des renseignements complets sur leur régime. C'est un régime facultatif. Les employés connaissent la part de cotisation de leur employeur, les fonds dont dispose le régime auquel ils cotisent, les bénéfices accumulés ainsi que toute une foule d'autres renseignements.

En outre, nous avons un représentant dans chaque usine où il y a des travailleurs qui cotisent au régime. On leur donne des renseignements supplémentaires, pour la plupart d'ordre technique et difficilement compréhensibles par les cotisants, néanmoins ces personnes ont la formation nécessaire et sont donc en mesure de répondre à toutes les questions qui leur sont posées en milieu de travail. Cela est très très important. Mais souvent, pour des régimes simples, malheureusement, les syndicats ne peuvent pas avoir de tels renseignements, pas plus d'ailleurs que les employés qui cotisent, et c'est précisément une question clé qui se pose dans le cadre de la réforme des régimes de pension privés.

Même si l'on a beaucoup dit dans certains rapports sur les pensions qui ont été publiés récemment que les pensions étaient des revenus différés, le Livre vert reste pratiquement muet sur le rôle des travailleurs syndiqués, au sujet des négociations et de l'administration de leurs fonds de pension.

Nous pensons qu'il faudrait une loi prévoyant qu'un régime d'employeur ne devrait être ni introduit ni modifié que par négociations collectives, là bien entendu où le principe de négociations collectives existe. La cogestion ou la mise en fiducie devrait être obligatoire si les employés ou leur agent négociateur syndical le demande.

Nous croyons que, pour les régimes qui découlent de négociations collectives, ainsi d'ailleurs que pour les autres, il est important que le gouvernement, dans ses règlements, prévoie des normes élevées mais réalistes, pour que tous les cotisants soient traités de façon équitable. En l'absence d'accords obligatoires, des critères trop rigides ou manquant de réalisme risqueraient tout simplement de décourager l'introduction de nouveaux régimes privés ou le maintien de ceux qui existent.

Nous voulons souligner que, même si d'une part nous pensons que s'il faut de toute urgence réformer le secteur privé et adopter des critères réalistes, nous craignons que si ces critères sont trop restrictifs, et parfois les employeurs disent que ces critères leur coûtent trop cher, cela aura simplement pour effet de décourager l'introduction de nouveaux régimes privés et pourra même occasionner dans certains cas l'abandon de régimes privés existants. C'est le dilemme dans lequel le secteur privé se trouve pour l'instant.

[Text]

On eligibility, we believe employees should not be excluded from pension plans on the grounds of age, part-time employment or service requirements in excess of one year. There are similar proposals in the green paper. Some of the other green paper proposals with respect to eligibility seem to us, however, to be ill conceived. It makes no sense to compel all employees of a single employer to belong to a single, identical pension plan where there is no such requirement for any other form of compensation.

The green paper also suggests that pension plans not be allowed to withhold benefits from those who defer retirement. We fear that such a regulation would discourage employers from improving pension plans and give them an incentive to keep people working past normal retirement age. The pension might simply become a subsidy to the employer who could pay lower wages to those workers also receiving pension payments.

On vesting, we agree with the green paper that a two-year maximum vesting period is a reasonable assurance that most workers will receive some value from their pension coverage without posing major administrative burdens on plans.

We also agree with the green paper proposals and the present Saskatchewan legislation which requires the refund of employee contributions in excess of one-half the value of the earned pension at vested termination. In too many plans these days, an employee's contribution pays for all or more than all of his or her earned benefit. We do not, however, agree that refunded contributions might go into locked-in savings vehicles like the RPAs proposed in the green paper.

In many contributory private plans, particularly where there is a substantial sector of the workforce in the below-age-45 years bracket, the employee contributions in many instances cover the substantial cost of the pension plan and the employers sometimes pay a very small amount, particularly during a high-interest period when the returns on the investment of pension funds also produce greater than anticipated earnings, and again it reduces employers' costs. This is an area that needs to be recognized in future reform.

We also feel that interest on all contributions refunded to plan members in this case, or in the case of non-vested termination, should be based on the actual earnings of the fund rather than on some externally generated guide rate as suggested in the green paper. While we believe that reforms and improvements are necessary, we are concerned that in some areas selecting some external formula might cause unnecessary hardships in the pension plan.

[Translation]

A propos de la question de l'admissibilité aux régimes de pensions, nous pensons qu'aucun employé ne devrait être exclu d'un régime de pension pour des raisons d'âge, d'emploi à temps partiel ou d'état de service dépassant un an. On trouve des considérations analogues dans le livre vert. Les autres propositions du livre vert relatives à l'admissibilité nous semblent toutefois mal conçues. Il est déraisonnable, en effet, d'obliger tous les employés qui travaillent pour un seul employeur de cotiser au même régime de pension identique, si on n'impose pas la même obligation dans le cas des autres indemnités.

Le livre vert propose également que les régimes de pension ne soient pas autorisés à conserver les prestations de ceux qui prennent la décision de remettre leur retraite à plus tard. Nous craignons que cela risque de décourager les employeurs à améliorer leur régime de pension et les incite à demander à leurs employés de continuer à travailler après l'âge normal de la retraite. Ce faisant, les pensions pourraient devenir purement et simplement une forme de subvention à l'employeur qui, grâce à cela, pourrait payer des salaires inférieurs aux employés qui toucheraient également des prestations de retraite.

A propos de la dévolution, nous sommes d'accord avec le livre vert pour plafonner à deux ans au maximum la période de dévolution, ce qui nous semble être une garantie raisonnable que la plupart des travailleurs toucheront des prestations acceptables sans alourdir les frais administratifs pour les employeurs.

Nous sommes également d'accord avec ce que propose le livre vert, et avec la loi actuelle en Saskatchewan qui oblige le remboursement des cotisations de l'employé si elles sont supérieures à la moitié de la pension gagnée au moment de la dévolution. A l'heure actuelle, comme c'est le cas pour beaucoup trop de régimes, les cotisations des employés représentent l'intégralité sinon plus que la pension qui lui est versée. Nous ne sommes toutefois pas d'accord pour que les cotisations remboursées puissent être immobilisées dans des comptes de pension enregistrée (CPE) tels qu'envisagés dans le livre vert.

Dans beaucoup de régimes privés, surtout dans ceux auxquels cotise une partie importante de la main-d'œuvre de moins de 45 ans, ce sont souvent les cotisations des employés qui permettent de payer les coûts importants des régimes de pension alors que les employeurs, parfois, ne cotisent que très peu, surtout lorsque les taux d'intérêt sont très élevés, lorsque les rendements des investissements des fonds de pension sont supérieurs aux gains anticipés, tout cela réduit les coûts des employeurs. Dans la réforme des pensions, il faudra prendre cette question en considération également.

Nous pensons aussi que les intérêts versés sur les cotisations remboursées dans ce cas, ou lorsqu'une personne choisit de ne plus travailler avant la période de dévolution, devraient être calculés sur les gains réels du fonds plutôt que sur un taux d'orientation extérieur comme le prévoit le livre vert. Bien que nous pensions qu'il soit besoin de réformer et d'améliorer les régimes de pension, nous craignons que, dans certains domai-

[Texte]

When you get an era of three, four or five years of very high interest rates and then you get a sudden drop in interest rates, you might be paying out earnings at a much high interest rate to an employee who leaves the plant than to the people who are continuing to work in the place. I do not think an employee who leaves ought to be treated more favourably than an employee who stays. I think if you compute on an annual basis the actual net earnings of the pension plan, everybody would be treated equally in those circumstances.

• 0955

We believe that if vesting periods are sufficiently short and there is inflation protection for the benefits of terminated vested plan members, the question of mobility of benefits between plans becomes much less critical or important. Since the present regulations allow inter-plan portability arrangements, and multi-employer plans offer some degree of portability, we believe that it is probably sufficient to simply set up a central government-run registry which would keep track of each employee's accumulated vested benefits in each of the plans in which he or she may have participated over his or her working life, and to which he or she could refer at retirement to be assured that he or she was receiving everything he or she has earned..

We do not believe that the suggestions in the green paper for allowing transfers of vested benefits out of all plans is necessary or workable. It could have serious repercussions for the funding of plans and could serve to undermine the continuing existence of defined benefit plans.

In recent years high inflation rates and related high rates of return on pension investment have tended to lower the real costs to employers of defined benefit plans. This is reflected in the declining share of employer contributions in total pension income over the last few years. Inflated earnings and the falling real values of benefit promises have allowed employers to gain at the expense of plan members, particularly retirees.

We believe that inflation-related windfalls should not go to the employer but should be used to meet the commitment to provide a real level of benefits to plan members. We are, however, concerned that the rigid excess-earnings approach outlined in the green paper, which indexes all benefits on the basis of externally generated base and guide rates of interest, is ill considered and may simply serve to hasten the demise of defined benefit plans.

The rigid excess-earnings approach takes no account of the effects on plan finances of actuarial results, other than investment earnings or the ability of plans to meet external guide rates. It does not allow for unfunded liabilities which cannot earn excess returns or the possibility of distributing

[Traduction]

nes, le fait de choisir une formule extérieure pourrait entraîner des difficultés superflues dans les régimes de pension.

Ainsi, si après une période de trois, quatre ou cinq années où les taux d'intérêt ont été très élevés, les taux diminuent de façon marquée soudainement, l'employeur risquerait de payer des prestations à des taux d'intérêt plus élevés qu'il ne paierait aux employés qui continuent de travailler dans son entreprise. Je ne pense pas qu'un employé qui cesse de travailler devrait être mieux traité qu'un autre qui continue de travailler. Si vous calculez les revenus nets par année des régimes de pension, vous constateriez que, ainsi, tout le monde serait traité de façon équitable.

Nous pensons que si les périodes de dévolution étaient suffisamment courtes, et que si les prestations étaient indexées à la fin de la période de dévolution, la mobilité des prestations entre les différents régimes deviendrait beaucoup moins critique ou importante. Étant donné que les règlements actuels autorisent le transfert des cotisations d'un régime à l'autre, et que les régimes muti-employeurs permettent dans une certaine mesure de transférer les cotisations, nous croyons qu'il serait probablement suffisant de mettre sur pied un service d'enregistrement centralisé administré par le gouvernement qui aurait pour tâche de comptabiliser l'ensemble des cotisations versées par chaque employé dans chaque régime pendant qu'il travaillait, de sorte que le moment de la retraite venue, chaque employé puisse toucher des prestations calculées sur l'ensemble des cotisations qu'il a versées...

Nous ne croyons pas que les propositions figurant dans le Livre vert autorisant le transfert des cotisations accumulées pour tous les régimes soient nécessaires ou possibles. Cela pourrait avoir des répercussions graves sur le financement des régimes et pourrait également mettre en danger leur existence.

Au cours des dernières années, l'inflation élevée et le taux de rendement élevé des investissements des fonds de pension ont eu pour effet de réduire les coûts réels des régimes de pension des employeurs. C'est ce que traduit la diminution de la part des cotisations des employeurs dans l'ensemble des régimes de pension au cours des dernières années. Des profits plus importants associés à une diminution de la valeur réelle des prestations ont permis aux employeurs de mieux s'en tirer aux dépens des cotisants et surtout des retraités.

Nous pensons que les gains inespérés dus à l'inflation ne devraient pas bénéficier aux employeurs mais qu'ils devraient servir à garantir aux cotisants des prestations suffisantes. Toutefois, nous craignons que l'approche rigide basée sur des gains excédentaires décrite dans le Livre vert, qui prévoit l'indexation des prestations sur des facteurs extérieurs et sur des taux d'intérêts clés, soit non seulement mal pensée, mais en plus risque de précipiter l'échec des régimes à prestations définies.

Nous pensons que cette approche ne prend pas en ligne de compte les calculs d'actuariat sur le financement des régimes, si ce n'est les gains provenant des investissements ou la possibilité de respecter les taux directeurs externes. En outre, cette approche ne prend pas en considération le passif non

[Text]

excess earnings in different ways among plan members, retirees and terminated vested members.

We would recommend a less rigid system of inflation protection in defined benefit plans, based on actual plan surpluses distributed among active members, retirees and terminated vested members in an equitable way which does not put unrealistic strains on the plan.

Rigid excess-earning formulas, the RPA concept and other proposals may make defined benefit plans unworkable and lead to the conversion of defined benefit plans to a money purchase basis. Money purchase plans cannot provide income maintenance guarantees or an immediate improvement in benefits. We believe that the continuation of defined benefit plans is therefore very important for meeting income maintenance objectives, particularly until a major expansion of the public system is in effect.

We believe that regulations should ensure that private pension plans recognize the rights of spouses with respect to members' earned benefits. To this end, occupational pension entitlements should be recognized as family assets, including the case of common-law partners, and should be equally divided on divorce. To ensure that spouses are given an opportunity to share in the pension decisions affecting them, a mandatory survivor benefit should be the standard benefit in all plans unless it is waived by both spouses.

There are still a small number of plans which reduce a member's benefits by the amount of public benefits. These benefit offset integration provisions have the effect of nullifying an employer's obligation to all but very long-serving employees. They should be prohibited.

• 1000

There has been some concern expressed in the green paper and elsewhere about the potential for the loss of pension rights when a defined benefit plan is terminated. At present, if the terminating plan is not fully funded, the employer is under no obligation to fund the remaining obligations, although Ontario is in the process of introducing some limited legislation in this area.

We feel an employer should be liable for any unfunded liabilities in a terminating plan. We believe that these liabilities should have high priority in the event of bankruptcy, but we do not feel that a benefit guarantee fund is a workable solution. The U.S. experience has shown that such a fund leads rapidly to very high premiums and misplaced incentives.

I should add at this point that several years ago—and I used to serve as a trustee in our multi-employer pension plan, and I still do as a member of the pension committee on our international union south of the border as well as on the Canadian

[Translation]

capitalisé improductif ou les différentes modalités de répartition des gains excédentaires entre les cotisants, les retraités, et les employés qui ont opté pour la dévolution.

NOus recommanderions un système moins rigide de protection contre l'inflation pour les régimes à cotisations définies, fondé sur la répartition des excédents entre les employés qui travaillent encore, les retraités et les autres ayant opté pour la dévolution, d'une façon équitable qui n'exerce pas trop de pressions sur le régime.

Les formules rigides basées sur les gains excédentaires, le CPE et les autres propositions risquent de porter préjudice au régime à cotisations définies et d'entraîner la conversion de ces régimes en régimes de retraite à cotisations fixées d'avance. Les régimes à cotisations fixées d'avance ne peuvent garantir le maintien du revenu ou des augmentations immédiates de prestation. En conséquence, nous pensons que les régimes à cotisations définies devraient continuer car ils sont très importants pour garantir le maintien des revenus jusqu'à ce que l'on élargisse le régime public.

Nous pensons que les règlements devraient veiller à ce que les régimes privés prennent en compte les droits des conjoints sur les prestations accumulées par les cotisants. À cette fin, les cotisations versées dans le cadre d'une pension devraient être reconnues comme des avoirs familiaux, notamment dans le cas d'un mariage de droit commun, et devraient être divisées en parties égales en cas de divorce. Pour que les conjoints puissent prendre les décisions ensemble, tous les régimes devraient prévoir le paiement d'une pension de réversion à moins que l'un des deux conjoints choisisse de ne pas exercer son droit.

Il y a encore quelques régimes qui déduisent des prestations à verser, les prestations publiques. Ces dispositions de compensation ont pour effet de décharger l'employeur de ses obligations vis-à-vis de ses employés à l'exception des employés ayant de longs états de service. Elles devraient être interdites.

Tant dans le Livre vert qu'ailleurs, on s'est inquiété de la perte potentielle des droits à la pension lorsque un régime à cotisation définie prend fin. À l'heure actuelle, si le régime n'est pas entièrement capitalisé, l'employeur n'est pas obligé de financer ce qui reste, bien que l'Ontario soit sur le point d'introduire une loi de portée limitée dans ce domaine.

Nous pensons que l'employeur devrait être tenu d'assumer le financement de la dette non provisionnée pour des régimes qui prennent fin. Nous pensons qu'il faudrait accorder la priorité à ce passif en cas de faillite, mais nous ne pensons pas que créer un fonds de garantie des prestations soit une solution viable. L'expérience américaine a montré que la création d'un tel fonds entraîne rapidement une forte augmentation des cotisations et constitue en outre un mauvais système d'incitation.

Je devrais ajouter qu'il y a plusieurs années—lorsque j'étais conseiller de notre régime de pension multi-employeurs, ce que je fais toujours en tant que membre du comité des pensions de notre syndicat international aux États-Unis ainsi qu'au

[Texte]

side... when the pension benefit guarantee fund was introduced into the U.S. a number of years ago, I was enamoured with it. I thought it was the real cat's meow: an insured system, nationally covered, and it could take care of the ups and the downs and the peaks and the valleys. It sounded like the real solution. But I must admit, having observed the performance and the recent experience of it, I am no longer enamoured with that idea.

It started out with a contribution or a premium level of 50¢ per year per covered employee. It is now being raised to \$6 a year per covered employee and the solvency of that fund is in a very precarious position. The multi-employer plans are excluded from that guarantee fund because of some very, very large multi-employer plans in the U.S., particularly industries who have had a serious decline and do not foresee much improvement in the future. This arrival of that guarantee fund is not assured in the U.S.

In fact, Ontario, which has introduced such a provision, is very reluctant to get it into operation; at least at the present time their intention would be, if it were to become operative, to exclude multi-employer plans.

I have some serious reservations. I would have liked to see it work, but in actual practice it is a very doubtful proposal.

A problem less frequently noted, but at the present time perhaps more important and prevalent, is the ability of an employer to recoup a pension surplus in the event of a plan termination. High rates of interest and cheap annuities have put many plans in an over-funded position on a termination basis. To allow the company to walk away with this surplus when it shuts down a plant is literally to offer it an incentive to throw people out of work. None of the pension funds at plan termination should revert to the employer. They ought to be used to improve the pensions of those workers who have been terminated.

We would also like to draw the committee's attention to the impact of shut-downs in one-industry towns. The importance of a house or a store as a source of income for retirement has often been noted. When a whole town goes down with a mine or a plant, the value of this personal savings vehicle is sharply reduced, sometimes to nothing. The task force should keep this in mind when they are deliberating on the potential for individual Canadians to provide their own basic retirement income, rather than depend on a public system.

Before closing, we would like to talk briefly about an area which has been largely ignored in most of the discussions of pension reform—the negotiated multi-employer plans. As we noted earlier, these plans are particularly useful in filling in the coverage gap for small- and medium-sized employers. We have some employers who have 300, 400 or 500 employees under our multi-employer plan and they offer some degree of portability, particularly in high-mobility industries.

[Traduction]

Canada—lorsque le fonds a été introduit aux États-Unis il y a un certain nombre d'années, j'étais séduit par l'idée. Je pensais que c'était vraiment le fin du fin: en effet il s'agissait d'un système garanti, de portée nationale capable de faire face à toute éventualité. En dépit des apparences, je dois reconnaître après avoir observé son fonctionnement pendant un certain temps, que je suis beaucoup moins séduit par cette idée.

Au départ, une prime annuelle de 50 cents était versée par chaque employé. Cette prime est à l'heure actuelle de \$6 par année par employé et la situation financière du fonds est très précaire. Les régimes multi-employeurs sont exclus de ce fonds de garantie à cause de certains régimes multi-employeurs très importants aux États-Unis, surtout à cause des industries qui ont connu une forte baisse de leurs activités et qui n'entrevoient aucune amélioration à l'avenir. Ce fonds de garantie n'a donc pas tenu ses promesses aux États-Unis.

En fait, l'Ontario qui a introduit un tel fonds est très hésitant à le mettre en oeuvre, et les responsables pensent que, pour l'instant, s'ils le mettent en oeuvre, les régimes multi-employeurs en seraient exclus.

J'ai pour ma part quelques graves réserves. J'aurais bien aimé que ça marche, mais en pratique c'est assez douteux.

On parle moins d'un autre problème mais qui néanmoins, pour l'instant, est peut-être plus important et davantage présent, c'est-à-dire de la possibilité pour un employeur de récupérer les excédents de pension en cas de clôture d'un régime. Les taux d'intérêt élevés et les prestations peu élevées versées font que certains régimes sont plus que capitalisés à la clôture. Permettre à une entreprise d'empocher cet excédent à la fermeture est une incitation directe à mettre des travailleurs au chômage. Il ne faudrait pas permettre que les fonds excédentaires puissent être empochés par les employeurs lors de la fermeture d'une entreprise. Cet argent devrait servir à améliorer les pensions des employés qui ont été mis à pied.

Nous voudrions également attirer l'attention du Comité sur les fermetures d'entreprises dans des villes où il n'y a qu'une seule industrie qui fait vivre la communauté. On a souvent remarqué qu'une maison, un magasin, étaient une source importante de revenus. Lorsque toute une ville est acculée à la faillite à cause de la fermeture d'une mine ou d'une usine, la valeur de ces instruments «d'épargne» est considérablement réduite, elle est parfois nulle. Le Comité devrait prendre cela en compte en discutant de la possibilité que les Canadiens aient à assurer leurs propres revenus une fois à la retraite, plutôt que de dépendre d'un régime public.

Avant d'en terminer, je voudrais brièvement parler d'une question sur laquelle on a presque complètement fermé les yeux dans le cadre du débat sur la réforme parlementaire—c'est-à-dire les régimes négociés multi-employeurs. Comme on l'a dit avant, ces régimes sont particulièrement utiles pour combler l'écart entre les petits et moyens employeurs. Nous avons des employeurs qui ont 300, 400 ou 500 employés inscrits à notre régime multi-employeurs qui permettent une certaine transférabilité surtout pour les industries où la mobilité est importante.

[Text]

While we are not asking for preferential treatment for these plans, we believe they are worthy of encouragement and that their special characteristics should be recognized legislatively in all Canadian jurisdictions. We believe, except where special characteristics warrant, that multi-employer plans should be subject to exactly the same regulations as single-employer plans.

• 1005

There is, however, a basic difference, in that the trustees of a multi-employer plan typically do not have the financial capacity of single-employer plan sponsors to provide for residual liabilities, since their only source of funds is usually a negotiated rate of employer contribution. In quite a number of these multi-employer plans it is not a single contract that is negotiated at one period of time for a two- or three-year period, where you are assured of the contribution rate. In most instances the negotiations go on each and every month of every year, different rates of contributions, and so the trustees do not have the same kind of immediate access to employer liabilities or employer contributions that you do in a single-employer plan.

Since all earnings of multi-employer plans stay in the funds and are used for the benefit of retirees, it makes no sense to impose an extra-earnings indexing kind of requirement on multi-employer plans. I am not saying that there should not be an excess-earnings approach, but we think it ought to be left to the voluntary performance in multi-employer plans rather than a mandated one.

Among other kinds of particular regulations necessary for multi-employer plans are provisions to ensure that the termination of individual employers does not negatively influence the financial situation of the remainder of plan members. You could have a situation in a multi-employer plan where a firm with 300, 400 or 500 employees joins the plan with a workforce with fairly high age level, with long-service employment, brings with it an immediate unfunded liability of several million dollars, participates in the plan for one year, then for one reason or another terminates its participation and dumps that multi-million dollar liability on the multi-employer plan. The plan could not survive if that were allowed to exist, so we are trying to point out to you the special characteristics of multi-employer plans which require that kind of consideration.

Finally, we would like to return to the broader question of pension reform. Frankly, we are disappointed that after all of the discussion and all of the studies of the last several years the federal government has backed away from any positive action on pension reform. In its own jurisdiction, where it should be a leader in regulation, it is trailing behind several of the provinces in instituting many basic reforms. It has also failed to deal with the central question, the expansion of the public system, and even refused to meet the most widely accepted anti-poverty norms by deciding not to raise the GIS for singles until "resources permit".

[Translation]

Bien que nous ne demandions pas un traitement préférentiel pour ces régimes, nous pensons qu'ils méritent qu'on les encourage et que leurs caractéristiques spéciales devraient être reconnues par une loi dans toutes les juridictions canadiennes. Nous croyons, sauf dans des cas spéciaux, que les régimes multi-employeurs devraient être assujettis aux mêmes règlements que les régimes simples.

Il y a toutefois une différence fondamentale en ce sens que les administrateurs d'un régime multi-employeurs n'ont généralement pas les moyens financiers des régimes simples pour faire face au passif résiduaire, étant donné que leur unique source de fonds est généralement un taux de cotisations qui a été négocié. Pour beaucoup de ces régimes, il ne s'agit pas d'un contrat simple négocié pour deux ou trois ans, à savoir pour une période où le taux de cotisation est garanti. Dans la plupart des cas, les négociations se font tous les mois, différents taux de cotisation sont négociés, ce qui fait que les administrateurs n'ont pas l'accès immédiat aux cotisations des employeurs, comme c'est le cas dans les régimes simples.

Étant donné que tous les gains des régimes multi-employeurs ne sortent pas du fonds et sont utilisés dans l'intérêt des retraités, il est injustifié d'imposer l'indexation des revenus supplémentaires des régimes multi-employeurs. Je ne dis pas pour autant qu'il ne faille pas opter pour l'approche des revenus excédentaires, mais je pense que cela devrait être laissé à la discrétion des administrateurs de ces régimes plutôt que d'être obligatoire.

Pour les régimes multi-employeurs, il faudrait élaborer des règlements spéciaux prévoyant que si un employeur décide de mettre fin à ses activités, cela ne porte pas préjudice à la situation financière des autres participants au régime. Dans le cadre d'un régime multi-employeurs, il se pourrait qu'un entrepreneur pour lequel travaillent 300, 400 ou 500 employés d'âge relativement élevé avec de longs états de services, qui amènerait un passif de plusieurs millions de dollars, participerait au régime un an, et ensuite pour une raison ou une autre, mettrait fin à sa participation en faisant épouser le passif de plusieurs millions de dollars par les autres participants au régime. Ce régime ne pourrait bien entendu pas survivre si l'on autorisait ce genre de chose, donc c'est la raison pour laquelle nous essayons de vous faire voir les caractéristiques spéciales des régimes multi-employeurs qu'il vous faudrait prendre en compte.

Finalement, j'aimerais en revenir à la réforme des pensions au sens large. En toute franchise, je vous dirai que nous sommes très déçus de constater qu'après toutes les discussions et toutes les études qui ont été faites au cours des dernières années, le gouvernement fédéral fait machine arrière au sujet de la réforme des pensions. Dans sa propre juridiction, à la place d'être en tête de file des réformes, on constate qu'il traîne derrière plusieurs provinces. Le gouvernement n'a pas abordé la question pivot, c'est-à-dire l'élargissement du Régime de pensions du Canada, et a même refusé d'agréer les normes antipauvreté communément acceptées en refusant de relever le

[Texte]

If the Minister of Finance can generate \$200 million overnight just to prove a photographer was wrong, we believe his counterpart minister can find the money; maybe not as easily, but surely she can find the money for an improved GIS. I wish she were here.

We wish you success in your deliberations. We would have preferred it if the federal government had taken its responsibility and moved directly to the pension reforms which are so clearly necessary.

We recognize the importance of your job. I know it is going to be several months before you have completed your task, and I am sure you are going to get so much information it is going to be difficult to sort it out. However, it is perhaps one of the most important exercises and one this country needs urgently.

We are looking forward to your report. If you agree with many of our proposals, we shall not be bashful in commending you. If you do not, we shall equally not be bashful in telling you what we think of your report.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mike.

I am going to open it up for questions, starting with Mr. Dantzer, then Mr. Miller and Mr. Desmarais, in that order. Does that sound all right?

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to express our appreciation to the members of the International Association of Machinists for their brief. It certainly, I might say, covers the waterfront.

In fact, you have brought up many things that I certainly did not know before, and I mention one of them, your experience with the benefit guarantee fund. Like you, on face value I would have thought it was a tremendous idea. I am very thankful, and I am sure the committee is, for your giving us your experience in that regard.

• 1010

I would like to go back to the beginning of your brief, just to start off. In your opening paragraph you say all elderly Canadians should be guaranteed an inflation-protected income above the poverty level. I have two questions.

You say that all Canadians should be guaranteed this. By whom should it be guaranteed?

Mr. Rygus: I think it is a social obligation.

Mr. Dantzer: Of the government?

Mr. Rygus: That is right.

[Traduction]

seuil du supplément de revenu garanti pour les célibataires jusqu'au moment où «les ressources le permettraient».

Si le ministre des Finances peut trouver 200 millions de dollars du jour au lendemain pour prouver à un photographe qu'il avait fait erreur, nous pensons que son homologue peut également trouver l'argent nécessaire, peut-être pas aussi facilement, mais nous pensons qu'elle pourra trouver l'argent pour augmenter le supplément de revenu garanti. J'aurais voulu qu'elle soit ici aujourd'hui.

Nous vous souhaitons tout le succès voulu dans votre entreprise. Nous aurions préféré que le gouvernement fédéral ait pris ses responsabilités en intervenant directement dans la réforme des pensions dont la nécessité est évidente.

Nous reconnaissons l'importance de votre tâche. Il vous faudra plusieurs mois avant que vous mettiez un point final à vos travaux et je suis convaincu que vous allez obtenir une quantité énorme de renseignements dont le tri va être difficile à faire. Toutefois, c'est peut-être le travail le plus important et le plus urgent qu'il faut faire au Canada.

Ce sera avec plaisir que nous prendrons connaissance de votre rapport. Si vous êtes d'accord avec plusieurs de nos propositions, nous ne vous ménagerons pas nos éloges. Dans le cas contraire, nous n'hésiterons absolument pas à vous dire ce que nous pensons de votre rapport.

Merci.

Le président: Merci Mike.

Nous allons commencer la période des questions avec M. Dantzer, puis M. Miller et M. Desmarais. Très bien?

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Je voudrais remercier les membres de l'Association internationale des machinistes pour leur mémoire très détaillé qui couvre vraiment bien le sujet.

En fait, vous avez parlé de choses que je ne connaissais pas avant, je vais vous en citer une, à savoir votre expérience avec le fonds de garantie des prestations. Comme vous, sans l'étudier davantage, j'aurais pensé que c'était une idée absolument incroyable. Je vous suis très reconnaissant, comme d'ailleurs l'est certes le Comité, de nous avoir fait part de votre expérience dans ce domaine.

J'aimerais revenir au début de votre mémoire, comme point de départ. Dans votre premier paragraphe, vous déclarez que tous les Canadiens âgés devraient être assurés d'un revenu protégé contre l'inflation qui se situe au-dessus du seuil de la pauvreté. J'ai deux questions à ce sujet.

Vous déclarez que tous les Canadiens devraient en être assurés. Par qui?

M. Rygus: J'estime que c'est une obligation sociale.

M. Dantzer: Du gouvernement?

M. Rygus: En effet.

[Text]

Mr. Dantzer: The next question: how far above the poverty level should that income be guaranteed?

Mr. Rygus: We are setting out what we feel are pretty basic, pretty realistic criteria. We know at least what the StatsCan poverty level figures are currently and we know what the average industrial wage is. We believe, and we are certainly going to lay it out much more elaborately next week in the CLC brief, it should be above the minimum poverty levels for singles and couples, and it should be 75% of the average industrial wage. It is a fairly nominal, realistic proposal, in our judgment.

Above that figure, we can talk about the ability of individuals in the higher incomes. There is room for private plans to supplement, but we believe there is a minimum level that society ought to provide for retired people.

Mr. Dantzer: Presently the Canada Pension Plan covers about 25% of the average industrial wage, and the cost of that plan they estimate in future years will rise to 8% or 10%. You propose to double that, and therefore I presume, at least from figures I have seen, that cost will eventually rise to 18% or 20%. Are your people prepared to—is the average worker prepared to pay that kind of money into his pension scheme, forgo present spending for future benefits to that amount?

Mr. Rygus: Let me back up one step. When we talk about the present CPP providing 25%, I think we ought to recognize what the average is and what the maximum is. There is a difference. Secondly, the YMBE is not at the average industrial wage level now, it is something in the neighbourhood of 80%. As we are talking generalities, we find you have to back up a few steps to find out where we actually are today.

I am not convinced that the costs would be as high as you propose. I think they would be somewhat lower. We are not trying to deny that the costs will have to increase. There is no question about it. However, for example, if we are to increase now from 1.8% and 1.8% each party to about 3% each one, and incrementally each year thereafter, whether it is one-tenth of 1% or two-tenths of 1% on a gradual basis, I do not think there would be much objection from the contributors to such a formula.

Our biggest problem, and we certainly learned that from the experience in the United States, is that if you wait too long before you make the increase in contributions, you are going to have to make a high jump in the increase, and that is when you get people's backs up. But if you were to do it on a phased-in, gradual incremental basis, you would not get much objection on that basis. I think we have to take a look at it in the long run.

Mr. Dantzer: Under the present scheme, where the employer and employee pay 3.6% of the worker's income, the plan is not fully funded, and you recognize that, but there is a

[Translation]

M. Dantzer: Ma question suivante: à quel niveau au-dessus du seuil de la pauvreté devrait-on garantir ce revenu?

M. Rygus: Nous avons établi ce que nous estimons être des critères assez fondamentaux et assez réalistes. Nous connaissons au moins quels sont actuellement les chiffres de Statistique Canada sur le seuil de la pauvreté et nous connaissons le salaire industriel moyen. Nous croyons, et nous allons certainement l'expliquer d'une façon beaucoup plus détaillée la semaine prochaine, dans le mémoire du Congrès du travail du Canada, que le revenu devrait se situer au-dessus d'un seuil de la pauvreté minimum pour les célibataires et les couples, c'est-à-dire à 75 p. 100 du salaire industriel moyen. À notre avis, cette proposition constitue le minimum et est assez réaliste.

Au-dessus de ce chiffre, nous pouvons parler de la capacité des particuliers à revenus plus élevés. Il y a une place pour les régimes privés qui offrent un supplément, mais nous croyons qu'il y a un niveau minimum que la société doit fournir aux personnes retirées.

M. Dantzer: À l'heure actuelle, le Régime de pensions du Canada se chiffre à environ 25 p. 100 du salaire industriel moyen, et le coût de ce régime, a-t-il été prévu, augmentera dans les années à venir à 8 ou 10 p. 100. Votre proposition vise à doubler ce chiffre et donc je présume, du moins à partir des chiffres que j'ai vus, que le coût pourrait finir par atteindre 18 ou 20 p. 100. Est-ce que vos gens sont disposés à—est-ce que le travailleur moyen est disposé à contribuer de telle somme à un régime de pension, se privant de dépenses actuelles en vue de prestations futures de ce montant?

M. Rygus: Permettez-moi de faire marche arrière. Lorsque nous disons que le RPC offre 25 p. 100, je crois qu'il nous faut voir quelle est la moyenne et quel est le maximum. Il y a une différence. Deuxièmement, le GMADP n'est pas au niveau du salaire industriel moyen à l'heure actuelle, mais plutôt d'environ 80 p. 100. Puisqu'il est question de généralités, à notre avis, il faut retourner en arrière de plusieurs étapes pour comprendre où nous en sommes vraiment aujourd'hui.

Je ne suis pas persuadé que les coûts seraient aussi élevés que vous le suggérez. Je crois qu'ils seraient un peu plus bas. Nous ne contestons pas qu'il y aura une augmentation du coût. Cela ne fait aucun doute. Toutefois, par exemple, si nous augmentions de 1.8 p. 100 pour chacune des parties à 3 p. 100 pour chacune d'entre elles, avec des augmentations à chaque année subséquente, que ce soit un dixième p. 100 ou deux dixièmes p. 100, d'une façon graduelle, je ne crois pas qu'une telle formule entraînerait beaucoup d'objections des cotisants.

Notre plus grave problème, et nous l'avons certainement vu à partir de l'expérience américaine, c'est que si vous attendez trop longtemps avant d'apporter des augmentations aux cotisations, il vous faudra instaurer une augmentation marquée et alors les gens s'y objecteront. Toutefois, si vous le faites graduellement, il n'y aurait pas beaucoup d'objection. Je crois qu'il faut examiner la situation à long terme.

M. Dantzer: Dans le cadre du régime actuel, où l'employeur et l'employé versent 3.6 p.100 du salaire du travailleur, le régime n'est pas pleinement capitalisé, et vous le reconnaissez,

[Texte]

surplus. Right now there is a \$20 billion surplus that the provinces have used. So in fact since the plan was started, in a sense it is not a pay-as-you-go, it is a little bit more than pay-as-you-go, it is an overpay-as-you-go sort of thing. If we increased or doubled, as you suggest, the benefits under CPP, the contributions will also have to increase. Would you think we should keep the system the same in terms of partially funding it, or would you say we should revert to simply a pay-as-you-go, with maybe a two or three years' cushion, or are you content that \$18 billion has gone into the government coffers? It has been mostly general revenue, spent for who knows what.

• 1015

Mr. Rygus: First of all, I do not think it is an evil for the government to have a few billion dollars in their coffers for general revenue.

Now a couple of other points. We do not advocate a fully funded plan. It is not necessary under a public system. We believe that a reserve of a couple of years, to make up for the peaks and the valleys, the economic picture and so forth, would be sufficient. Secondly, we believe we ought to have a review of the contributions experience and everything else every five years, because trying to project for too long a period these days is a pretty risky business. With no disrespect, for at least the last 10 years we have watched the Ministers of Finance, and we have had a number of them, make 12-month projections on the state of the economy. I have never seen even one of those projections stand up more than six months; usually they are out of date by six months. So when we try to make projections of what the contribution experience is going to be over a long period of time, in the pension field it is risky to make projections of more than five years. We ought to make those reviews every five years.

Mr. Dantzer: I think you also indicated in your brief that the most pressing and urgent need is the elderly who are under the poverty level. Would you agree that is the first thing that should be solved?

Mr. Rygus: Yes, except that I do not think we ought to be doing this on a piecemeal basis—one improvement today, another one two years from today, another one five years from today. These reforms do not come around very often. We have not had much pension reform for quite a number of years. While we are doing the job, we might as well do a total job. I think if we look at the whole spectrum of what needs to be done, I think it can be done. I think this task force ought to deal with all of the variables and all of the elements in this, because I do not think we should have another task force in two years to look at another element of it and then go along in bits and pieces that way.

Mr. Dantzer: Many of the people who have been before us presenting briefs have suggested that home-makers should be treated differently, and in fact given benefits up to one-half the industrial wage while they are working in their homes or

[Traduction]

mais il y a un surplus. À l'heure actuelle, ce surplus se chiffre à 20 milliards de dollars que les provinces ont utilisés. En fait donc, depuis le début du régime, en un certain sens, ce n'est pas un régime par répartition, c'est plutôt un régime par surrépartition, un régime de surcotisation. Si nous augmentions ou si nous doublions, comme vous le proposez, les prestations du RPC, les cotisations devraient également être augmentées. Pensez-vous qu'il faudrait maintenir le régime tel qu'il est, c'est-à-dire un régime en partie capitalisé, ou croyez-vous qu'il faudrait en revenir tout simplement à un régime par répartition, avec un coussin peut-être de deux ou trois ans, ou êtes-vous satisfait que 18 milliards de dollars ont été versés dans les coffres gouvernementaux? Cet argent a surtout été versé au revenu général, et dépensé pour Dieu seul sait quoi.

M. Rygus: Tout d'abord, je ne crois pas que ce soit un mal que le gouvernement ait quelques milliards de dollars de réserve dans ses coffres pour le revenu général.

Quelques autres points maintenant. Nous ne préconisons pas un régime à pleine capitalisation. Ce n'est pas nécessaire dans un régime public. Nous croyons qu'une réserve de quelques années, afin de compenser les hauts et les bas, selon la conjoncture économique, etc., cela devrait suffire. Deuxièmement, nous croyons qu'il devrait y avoir une révision des cotisations et de tout le reste, à tous les cinq ans, car tenter de prédire pour une trop longue période de temps ces temps-ci, c'est assez risqué. Sans vouloir manquer de respect à quiconque, au cours des dix dernières années au moins, nous avons vu les ministres des Finances, et nous en avons eu plusieurs, faire des prévisions de 12 mois sur l'état de l'économie. Je n'ai jamais vu l'une de ces prévisions être juste pour plus de six mois; en général, elles sont dépassées au bout de six mois. Si l'on veut faire des prévisions sur les cotisations sur une longue période de temps, dans le secteur des pensions, il est très risqué de les faire pour plus de cinq ans. Nous devrions les revoir à tous les cinq ans.

M. Dantzer: Je crois que vous mentionné également dans votre mémoire que le besoin le plus pressant et le plus urgent, ce sont les vieillards qui sont en-dessous du seuil de la pauvreté. Convenez-vous que c'est là le premier problème à régler?

M. Rygus: Oui, sauf que je ne crois qu'il faille procéder par bribes, une amélioration aujourd'hui, une autre dans deux ans, une autre dans cinq ans. Les réformes ne se font pas très souvent. Il n'y a pas eu de réforme dans le secteur des pensions depuis de nombreuses années. Tant qu'à y être, nous devrions compléter le travail. Je crois que si nous examinons toute la gamme de ce qu'il faut faire, nous pouvons le faire. Je crois que le présent groupe de travail devrait examiner toutes les variables, toutes les composantes, car je ne crois pas qu'il faille nommer un autre groupe de travail dans deux ans pour étudier un autre aspect et tout entreprendre en pièces détachées.

M. Dantzer: Nombre des témoins qui ont comparu devant nous ont proposé qu'on traite différemment les femmes au foyer, et qu'en fait, on leur verse des prestations équivalentes à la moitié du salaire industriel alors qu'elles travaillent à la

[Text]

raising families; things of that nature. You do not advocate that. Is there any specific reason?

Mr. Rygus: I wish that proposal was the simple solution it appears to be on the surface. If it were, I would probably be ringing the bells for it. But when we examine all of the pros and cons, it really is not quite the solution it appears to be on the surface. It starts out with a concept that there is a value that should be attached to the work of housewives and the contribution it makes to the home and the social value. Well, we can get ourselves into no end of arguments. How about the wives who work and still look after their homes and all the other things? There is also the question of what it is going to cost. How are the lower-income people going to take care of that? If 70% or 72% of women are now at work, are we really looking at a solution to a significant problem, or is it going to affect a smaller, and perhaps an increasingly smaller, segment of the population? I would expect that there is going to be an increase in the number of women working, because that is the trend these days.

It is not a single, simple solution to the problem that appears on the surface. If it were, I would have no reservation in advocating it.

Mr. Dantzer: One final question. You indicated that the federal government was behind some of the provinces in their mandatory disclosure legislation. Would you expand on that?

Mr. Rygus: There is practically no requirement for disclosure of information. You now have to file annually with the Department of Insurance and the Department of National Revenue in terms of certain basic information. But in terms of disclosure to the employees, in terms of disclosure to the union or the bargaining agent, there is no legislation at the present time.

• 1020

Mr. L. Erlichman (Canadian Research Director, International Association of Machinists and Aerospace Workers): May I say that the law in Ontario and Quebec, Manitoba and Saskatchewan requires—beyond telling each employee what the benefits are and what they have earned in a given year—that the last two actuarial reports, the last two returns to the pension authorities, basic actuarial assumptions and so on, be provided to employees on request. The federal government has not done that and it leads to all kinds of—in a lot of cases it has led to all kinds of rather counter-productive games in trying to get that information out of companies in the federal jurisdiction.

There is no sensible reason for hiding it. It has not hurt anything in the four provinces where these requirements have arisen. In some cases it is clearly indicated, where an employer has been lying to his employees about the costs of pension plans and so on, and it is one of the areas where there is almost universal agreement that movement should be made. There is

[Translation]

maison ou qu'elles élèvent une famille; quelque chose de ce genre. Vous ne le préconisez pas. Est-ce pour une raison précise?

M. Rygus: J'aimerais bien que cette proposition soit aussi simple qu'elle semble à première vue. Si c'était le cas, je serais probablement en train de sonner les cloches. Toutefois, lorsque nous en examinons tous les aspects, ce n'est vraiment pas la solution qu'on pourrait croire. Cette solution a comme point de départ l'idée qu'on peut attacher une valeur au travail des maîtresses de maison et à la contribution ainsi apportée au foyer et aux valeurs sociales. On pourrait en discuter sans fin. Que penser des épouses qui travaillent à l'extérieur et qui s'occupent quand même de leur foyer et tout le reste? Il y a également la question du coût. Comment les personnes à faible revenu s'en tireraient-elles? Si 70 ou 72 p. 100 des femmes travaillent à l'extérieur actuellement, s'agit-il vraiment d'une solution à un problème important ou est-ce qu'un segment toujours plus petit de la population se trouve visé? Je pense qu'on verra une augmentation du nombre des femmes au travail, car c'est la tendance actuelle.

Il ne s'agit donc pas de la seule solution simple qu'on pourrait croire à ce problème. Si c'était le cas, je préconiserais cette solution sans réserve.

M. Dantzer: Une dernière question. Vous mentionnez que le gouvernement fédéral était en retard sur certaines provinces en matière de divulgation obligatoire de renseignements. Pouvez-vous nous en dire plus long?

M. Rygus: Il n'existe presque aucune exigence visant la divulgation d'information. À l'heure actuelle, il faut déposer annuellement auprès du Département des assurances et du ministère du Revenu national certains renseignements de base. Toutefois, en ce qui concerne la divulgation aux employés, aux syndicats ou à l'agent négociateur, il n'existe aucune loi à l'heure actuelle.

M. L. Erlichman (directeur des recherches du Canada, Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale): Permettez-moi de dire que la loi en Ontario et au Québec, au Manitoba et en Saskatchewan prévoit qu'il faut—en plus de dire à chaque employé quels sont ses avantages et ce qu'il gagne dans une année donnée—qu'au moins les deux derniers rapports actuariels et, les deux derniers bilans envoyés aux autorités sur les pensions, les hypothèses actuarielles fondamentales, etc., soient fournis aux employés à leur demande. Le gouvernement fédéral n'a pas fait la même chose, ce qui entraîne toutes sortes de—dans de nombreux cas, cela entraîne toutes sortes de manigances inutiles pour tenter d'obtenir des renseignements des entreprises qui relèvent de la compétence fédérale.

Il n'y a aucune raison sensée de cacher ces renseignements. Dans les quatre provinces où ces exigences existent, cela n'a nui à rien. Dans certains cas, c'est d'ailleurs clairement nécessaire, si par exemple un employeur a menti à ses employés sur les coûts des régimes de pension, etc., et d'une façon quasi générale, tous s'entendent pour dire que l'on

[Texte]

no reason why the federal government has not done it up to now.

The Chairman: Thank you.

Mr. Miller.

Mr. Miller: Mr. Chairman, I would like to thank Mr. Rygus and his colleagues for, I think, a very straightforward and very comprehensive brief in terms of the positions that their association has taken.

Have you any indication, from your own knowledge and experience, as to how employers in the private sector will respond to suggestions in the green paper in terms, maybe, of a willingness to respond to earlier vesting, portability, some kind of inflation protection?

Mr. Rygus: I am never timid about answering questions, but it is a very risky proposition for me to predict what an employer is going to do. I have seen them wobble on this position. As I say, there are various groups of associations, organizations, in the private sector which have been looking at pension reform, and in some cases they have said, yes, we will agree with this; yet six months later there has been a reversal of position.

Without meaning to sound disrespectful, I think employers are hoping that very little, if anything, will change out of this whole exercise. They are pretty content with the status quo. They will complain about costs, additional work, and anything you could imagine. Traditionally, they are predictable in that respect. They may not be as vocal to some of the areas as they normally might be, but I will be surprised if there is not some resistance, some objection, to some of the absolutely necessary reforms.

Mr. Miller: Thank you. I guess I have a personal feeling that there is some willingness to change, maybe not on a voluntary basis but because there is a great deal of pressure from employees to demand change. Because of that, maybe there is some political pressure on all parties to see some change come about.

I want to ask about the particular criticism you have about registered pension accounts. In your brief you indicate that you would rather see a registry of pension accounts carried through, I guess, some federal registry. Could you explain that a little more? Do you mean the pension remains in that pension account with the employer throughout the life of the employee, and it is a collection of all these individual pensions, rather than in a pension account which the employee, I guess, has some control over? What is the criticism of an account rather than the registered account you suggest?

Mr. Rygus: I will let my research director come in here.

Mr. Erlichman: I guess the point about the registered pension account is that what lies behind it is a concept that pensions are individual savings. And the way we deal with the problems of providing retirement income for people is to allow

[Traduction]

devrait aller en ce sens. Il n'y a aucune raison qui explique pourquoi le gouvernement fédéral ne l'a pas encore fait.

Le président: Merci.

Monsieur Miller.

M. Miller: Monsieur le président, je tiens à remercier M. Rygus et ses collègues pour ce que j'estime être un mémoire très franc et très approfondi quant aux positions adoptées par l'association.

Avez-vous le moindre indice, à partir de vos connaissances et de votre expérience, sur la façon dont les employeurs du secteur privé réagiront aux suggestions contenues dans le livre vert portant par exemple sur l'acquisition anticipée, la transférabilité, et une certaine protection contre l'inflation?

M. Rygus: Je n'hésite jamais à répondre à des questions, mais c'est très risqué de ma part de prédire ce qu'un employeur va faire. Je les ai vus incertains sur cette question. Comme je l'ai dit, il y a divers groupes d'associations, d'organismes, dans le secteur privé qui ont étudié la question d'une réforme des pensions, et qui dans certains cas ont dit oui, nous allons accepter ceci; or six mois plus tard, il y avait revirement.

Sans vouloir faire preuve d'un manque de respect, je crois que les employeurs espèrent que très peu et même rien ne sortira de tout cet exercice. Ils sont assez heureux du statu quo. Ils se plaindront des coûts, du travail supplémentaire, et de tout ce que l'on peut imaginer. Traditionnellement, on peut prévoir leur réaction. Ils ne parleront peut-être pas aussi fort sur certaines questions qu'ils le feraient normalement, mais je serais des plus surpris s'il n'y avait pas une certaine résistance, certaines objections, face à certaines réformes absolument nécessaires.

M. Miller: Merci. J'ai le sentiment personnel qu'il existe une certaine inclinaison à changer, peut-être pas volontairement, mais parce que les employés exercent beaucoup de pressions en exigeant des changements. C'est d'ailleurs pourquoi une certaine pression politique s'exerce sur tous les partis en vue d'apporter des changements.

J'aimerais vous interroger sur votre critique particulière des comptes de pension enregistrés. Dans votre mémoire, vous mentionnez que vous préféreriez voir un registraire fédéral quelconque s'occuper de l'enregistrement des comptes de pension. Pouvez-vous nous en dire un peu plus long? Entendez-vous par là que la pension reste dans le compte de pension de l'employeur pendant la vie d'un employé, et que ce serait cet amalgame de pensions individuelles, et non un compte de pension sur lequel l'employé exercerait un certain contrôle, qui serait la norme? Que peut-on reprocher à ce genre de compte par rapport au compte enregistré que vous proposez?

M. Rygus: Je vais laisser mon directeur de recherche répondre.

M. Erlichman: Le point saillant des comptes de pension enregistrée, c'est le concept sous-jacent voulant que les pensions constituent des épargnes individuelles. Afin de régler le problème d'un revenu de retraite, nous permettons aux gens d'accumuler des épargnes individuelles. Le compte de pension

[Text]

them to accumulate individual savings. RPA is like an RRSP, except insofar as they are talking about locking it in.

The problem with individual retirement savings is that it cannot match the improved public system which provides an income related to prior income; and it cannot guarantee any kind of level of income at retirement.

• 1025

What is behind this RPA concept is very much a notion of individual savings, which are not going to provide much for employees in the next 20 or 30 years. Our concern is that rather than getting reform in the public pension system, or rather than even maintaining defined-benefit kinds of systems in the private part of the pension system, everything is going to be converted eventually—the cumulative effect of a rigid excess-earnings, the availability of RPAs, the almost total portability, to some extent, that is talked about in the green paper—the entire private system is going to be converted into pure, individual, money-purchase kinds of schemes, essentially RRSPs. We just do not feel that that is going to provide people with the income they want. Clearly, the RPAs are going to provide a lot of income for the private pension industry; there is going to be a lot of money there to be invested in the same way in which RRSPs are. But I do not think most people are really interested in controlling and investing their money.

Most people at the lower- and middle-income levels are interested in a kind of income guarantee when they retire. The RPA is a useful thing if you are a sort of upper-middle- to upper-income person who is concerned about controlling and investing and building up retirement savings, but I do not think it is going to do a hell of a lot for the lower- and middle-income people who really need it.

Mr. Miller: Okay, thank you. I think that explains it quite well.

If all the regulatory reforms you have advocated in your brief were implemented, what would you see the role of the CPP being? Are you still advocating, with all these reforms to the private plans, that the CPP still be increased to 50% of the AIW?

Mr. Rygus: No question, because of the basic characteristics of the CPP or the QPP—full and immediate vesting, total portability, the indexation, and all the very important elements—we believe that has to be our primary coverage in the future. The private pension would be a supplementary sector. It has an important role, no question about it, but it has to be considered, in our judgment, in a supplementary role.

Mr. Miller: Would increasing the CPP to the level you are suggesting have an effect in reducing the role of the private plans, in terms of the willingness of employers to contribute to a greater CPP as well as maintaining the private plan for their employees, and also the willingness of employees possibly to

[Translation]

enregistrée est comme un régime d'épargne-retraite, dans la mesure où il serait question de le bloquer.

Le problème des épargnes individuelle en vue de la retraite, c'est qu'il n'est pas possible qu'elles soient aussi bonnes qu'un régime public amélioré qui offre un revenu relié au revenu antérieur; en outre, cette formule ne saurait garantir un niveau quelconque de revenu à la retraite.

Sous-jacente à l'idée d'un CPE, on trouve la notion de l'épargne individuelle, ce qui ne donnera pas grand chose aux employés au cours des 20 ou 30 prochaines années. Nous nous inquiétons qu'au lieu de réformer le régime de pension public, de maintenir les régimes à prestations définies du secteur privé, tout se trouvera à la longue converti—l'effet cumulatif de dispositions rigides sur les revenus excédentaires, la disponibilité d'un CPE, une transférabilité presque totale, jusqu'à un certain point, dont il est question dans le Livre vert—tout le régime privé se trouvera converti en régime purement individuel d'achat, essentiellement des REER. Nous ne sommes tout simplement pas persuadés que cela fournira aux gens les revenus qu'ils désirent. Il est clair que les CPE fourniraient beaucoup de revenus à l'industrie privée des régimes de pension; il y aura beaucoup d'argent à investir tout comme c'est le cas des REER. Toutefois, je ne crois vraiment pas que la plupart des gens s'intéressent vraiment à contrôler et à investir leur argent.

La plupart des gens aux niveaux de revenu faible et moyen s'intéressent à un genre de revenu garanti à la retraite. Le CPE peut être utile pour la personne dont les revenus sont moyens ou supérieurs et qui s'intéresse à contrôler, à investir et à accumuler une épargne-retraite, mais je ne crois pas que cela aidera beaucoup ceux dont les revenus sont faibles et moyens et qui en ont vraiment besoin.

M. Miller: Très bien, merci. Je crois que vous l'avez très bien expliqué.

Si toutes les réformes de réglementation que vous préconisez dans votre mémoire étaient mises à exécution, quel rôle envisageriez-vous pour le RPC. Préconisez-vous toujours, malgré toutes sortes de réformes au régime privé que l'on augmente encore le RPC à 50 p. 100 du salaire industriel moyen?

M. Rigus: Il ne fait aucun doute, vu les caractéristiques fondamentales du RPC et du RRP—l'acquisition complète et immédiate, la transférabilité totale, l'indexation, et tous ces aspects très importants—nous croyons que ce sera là notre assurance principale à l'avenir. Les régimes privés seront en supplément. Les régimes du secteur privé ont un rôle important à jouer, cela ne fait aucun doute, mais il faut, à notre avis, les considérer comme supplémentaires.

M. Miller: Est-ce que d'augmenter le RPC au niveau que vous suggérez aurait pour effet de réduire le rôle des régimes privés, quant à la disposition des employeurs à contribuer à un RPC élargi ainsi qu'à maintenir un régime privé pour leurs employés, et est-ce que les employés voudraient continuer à

[Texte]

want to continue with private plans if they have better coverage under the CPP?

Mr. Rygus: Even an expanded CPP, along the lines we are proposing, is not going to fill all the needs. CPP is not available until you are age 65, at the present time, even though we are saying that in very select areas it ought to be available a little earlier. In the event of plant shut-downs, for example, it can have an important role in the bridging of benefits. If you are laid off at age 60, in many instances, from the paper mill or the plant, particularly in a one-industry town, if there is a shut-down of that industry in that area your chances of getting a job in that area are pretty remote. If a pension plan provided you with good benefits, say from 60 to 65, until you could get in on the public system, it could play a very, very important role.

Disability benefits are an important element. There is a significant role for private plans in a number of areas—also for people who are in the higher income levels. Why not? There are a number of companies, employers and industries that are able to provide relatively good private plans. Why not? They serve, and would continue to serve, an important supplementary role.

Mr. Miller: You say 85% of your association members are covered, under a variety of plans. Do all your employees feel that their plans are fair, in comparison with some of the others? Some are defined-benefit ones, and career average and final average. Is there unanimity among your covered employees in regard to these plans? If not, has there been any attempt to change those plans to meet the same requirements, what I would consider to be bareness of plans?

• 1030

Mr. Rygus: That is a very broad question. First of all, there is no question that our people feel there is need for those private pension plans, because when you get 85% of our membership covered by plans, those did not come about easily. There was not the willingness on the part of the employer to hand them a pension plan in the negotiations; we had to struggle for it. However, in many instances there is no question about it, we know, and our membership feels, the plans are really inadequate.

Let me give you an example. When you are sitting at a bargaining table and you cannot even get to the very basic, essential information of how much the employer is contributing; what was the result of the last one, two or three years' investment performance; what actuarial assumptions are used; what is the actuary's report, and so forth—an employer simply says no—we have had to take strike votes in some situations in order to force an employer to divulge that basic, necessary information. Even in contributory plans where employees contribute towards that plan, the employer is reluctant to provide the information. The first thing that happens is that everybody suspects that the employer is trying to hide something.

[Traduction]

adhérer à des régimes privés s'ils peuvent être mieux protégés par le RPC.

M. Rygus: Même un RPC élargi, selon votre proposition, ne comblera pas tous les besoins. Le RPC n'est pas disponible avant l'âge de 65 ans, à l'heure actuelle, bien que nous recommandons, dans quelques cas exceptionnels de le verser un peu plus tôt. Dans l'éventualité d'une fermeture d'usine par exemple, le RPC peut combler le fossé au niveau des prestations. Si une usine ou un moulin à papier vous met à l'âge de 60 ans, dans de nombreux cas, particulièrement dans une ville à une seule industrie, vos chances d'obtenir un emploi dans la région sont assez minces. Si un régime de pension de retraite vous versait de bonnes prestations, disons de l'âge de 60 à 65 ans, jusqu'à ce que vous puissiez obtenir des prestations du régime public, ce régime pourrait jouer un rôle extrêmement important.

Les prestations d'invalidité sont un autre élément important. Les régimes privés peuvent jouer un rôle considérable à plusieurs niveaux—surtout pour ceux dont les revenus sont plus élevés. Pourquoi pas? Il existe nombre d'entreprises, d'employeurs et d'industries qui sont en mesure d'offrir d'assez bons régimes privés. Pourquoi pas? Ils jouent et pourraient continuer à jouer un rôle important d'appoint.

M. Miller: Vous dites que 85 p. 100 des membres de votre association sont protégés par toute une gamme de régimes. Est-ce que tous vos employés estiment que leurs régimes sont justes, comparés à certains autres? Certains régimes sont à prestations définies, avec moyenne de carrière et moyenne finale. Ces régimes font-ils l'unanimité parmi les syndiqués couverts? Dans la négative, a-t-on essayé de changer ces régimes pour qu'ils correspondent aux exigences de base, selon moi?

M. Rygus: C'est une question très vaste. Tout d'abord, il ne fait pas de doute que nos membres reconnaissent l'importance de ces régimes privés de retraite qui protègent 85 p. 100 de nos syndiqués; il faut dire que ces régimes ont été difficiles à obtenir. L'employeur n'était pas disposé à offrir un régime de pension pendant les négociations; nous avons dû nous battre pour le gagner. Cependant, dans de nombreux cas, nous sommes persuadés que les régimes ne sont pas bien adaptés et c'est ce que pensent nos membres.

Permettez-moi de vous donner un exemple. En cours de négociations, il arrive que nous ne puissions même pas obtenir les renseignements de base sur la part de l'employeur, sur le rendement des investissements de l'année dernière, d'il y a deux ou trois ans, sur les hypothèses actuarielles, sur le rapport présenté par l'actuaire, et cetera; l'employeur refuse catégoriquement de nous communiquer ces renseignements et, dans certains cas, nous avons dû prendre des votes de grève pour forcer l'employeur à nous communiquer ces renseignements de base. Même dans les régimes de contribution, où les employés cotisent au régime, l'employeur se traîne les pieds avant de nous remettre ces renseignements. Automatiquement, on suppose que l'employeur a quelque chose à cacher.

[Text]

In many cases the benefits are much too low. In quite a number of cases we find that the employee is paying the majority of the costs of the pension plan and the employer is paying a small portion. And for a variety of reasons there is discontent with the present plans, whether it be defined benefit, defined contribution, or whatever kind.

Mr. Miller: I have one last question regarding disclosure. I fully support your request that there be a greater disclosure of pension funds and funding.

Regarding the Canada Pension Plan, are you satisfied that there is adequate information disclosure to your own members about the state of the Canada Pension Plan fund right now, or are some of your members as suspicious of the CPP funding as many of the public which already has the perception that it is bankrupt? And what suggestions could you make for better disclosure of CPP funding, if you are dissatisfied?

Mr. Rygus: I guess our membership is like everybody else: if they listen to what the media says, they are apprehensive about the state of the Canada and Quebec Pension Plans, because certain information by the media is incomplete, inconclusive, and in some cases outright false. I do not know whether they are doing this deliberately or not, but I know how difficult it is to get a handle on or try to understand what pension plans are all about.

But simply to say, as some of the articles have said, the Canada Pension Plan is heading for bankruptcy, that is a whole lot of nonsense when you have \$22 billion in the kitty. Sure, a few years down the road the contributions are going to be less than the pay-out, but everybody knew that when the plan was introduced; anybody who understands the operation or the state of the pension plan knows that is a fairly normal situation. Everybody knows that in a few years we are going to have to increase the contributions.

I guess there is need for better disclosure. I do not know why it has not been done up until now. Surely the information is there. A better annual review of the state of affairs would be helpful for the public to know.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: I would like to follow that line questioning, if I may. Do you think your members understand that inter-generational transfer?

Mr. Rygus: Not in a technical sense. I think everybody has difficulty. The average person on the street, if you asked them what that was, they would ask you on which planet does that exist. You know, that is the nature of pension plans. I have been wrestling with this subject for quite a number of years, both as a trustee . . . And naturally in my position I have to answer a lot of questions; all of us have to answer a lot of questions. When you get into this inter-generational transfer and subsidizing of one generation by another, call it what you will, it is a difficult question to understand.

[Translation]

Dans de nombreux cas, le niveau des prestations est beaucoup trop bas. Assez souvent, nous nous rendons compte que l'employé paie la plus grande partie des coûts du régime de pension et que l'employeur n'en paie qu'une petite partie. Donc, pour plusieurs raisons, les employés sont insatisfaits des régimes actuels, que ce soient des régimes à prestation définie, à contribution définie ou autres.

M. Miller: J'aimerais vous poser une dernière question au sujet de la divulgation. Je suis parfaitement d'accord avec vous: il faudrait que les caisses de retraite et leur mode de financement soient mieux divulgués.

Au sujet du Régime de pension du Canada, pensez-vous être suffisamment au courant quant à l'avoir du Régime de pension du Canada? Certains de vos membres craignent-ils, comme bon nombre de citoyens, que le mode de financement du RPC mène à la faillite de ce fonds? Quelles suggestions pouvez-vous faire pour qu'il y ait une meilleure divulgation du financement du RPC, si vous n'êtes pas satisfaits de la situation actuelle?

M. Rygus: À cet égard, nos membres sont comme les autres citoyens: s'ils sont attentifs aux media, ils se soucient du Régime de pension du Canada et du Régime des rentes du Québec, car certains renseignements dans les journaux ne sont pas complets, ou, dans certains cas, carrément faux. Je ne sais pas si les journalistes mésinforment délibérément, mais je sais qu'il est très difficile de comprendre les régimes de pension.

Dans certains articles, nous avons pu lire que le Régime de pension du Canada est en voie de faire faillite; cela, selon moi, est tout à fait insensé, car il y a 22 milliards de dollars dans la caisse. Bien sûr, dans quelques années, le total des contributions sera inférieur à ce qui sera versé en prestations, tout le monde le savait lorsque le régime a été créé; toute personne qui comprend le fonctionnement d'un régime de retraite sait qu'il s'agit là d'une situation normale. Tout le monde sait que, dans quelques années, il faudra augmenter les contributions.

Il faudrait, je crois, que les renseignements soient mieux divulgués. Je ne sais pas pourquoi cela n'a pas été fait jusqu'à maintenant. Les renseignements sont certainement compilés. Un rapport annuel mieux préparé sur la caisse de pension aiderait certainement le grand public à mieux comprendre le financement.

M. Miller: Merci.

Le président: J'aimerais poursuivre dans la même veine, si vous me le permettez. Pensez-vous que vos membres comprennent le principe du transfert entre générations?

M. Rygus: Pas d'un point de vue technique. Tout le monde a de la difficulté à comprendre cela. Si on devait interroger le Canadien moyen à ce sujet, il nous demanderait sur quelle planète on retrouve cela. C'est précisément la nature des régimes de retraite. J'étudie ce sujet depuis passablement de temps, en tant que fiduciaire . . . Par ailleurs, dans mon poste, je dois répondre à beaucoup de questions; tous ici avons à répondre à beaucoup de questions. Lorsque la discussion passe au principe de transfert entre générations, au financement d'une génération par une autre, il devient très difficile d'expliquer le principe.

[Texte]

I guess it depends upon what context you put it in. If you were to say to the average guy, do you think you should be paying for the pensions of the people who are now retired, they might scratch their head and ponder. If we asked them, do you think the next generation should pay for your pension benefits when you retire, their answer would be different. And I think if you ask the whole question, both questions, they will understand what it means.

• 1035

I have attended meetings where there were several hundred people, and trying to explain the intricacies, the technicalities and everything of a pension plan is not an easy task. What the average person wants to know is how much is it going to cost me? When can I get the benefits? How much am I going to get? That is it basically. And all the other stuff, you are supposed to know that.

The Chairman: In some of the questions I think Mr. Dantzer directed at you, for instance, do you really think the members, or people in general out there, realize the actual cost of that Canada Pension Plan at some point?

Let me come back. Part of your brief has suggested that we need better disclosure of information on pension plans. What about the idea that maybe we should be doing it under the Canada Pension Plan, sending out an information slip each year to each Canadian saying how much money we are underfunded on it? They might better understand what the potential burden is going to be.

I am just coming back to you, one of your suggestions was that you double the size of the Canada Pension Plan. Do you think the workers, if you phased it in, would accept going up to 18% to 20% of their income going toward pension? I do not know if that is reasonable.

Mr. Rygus: I am not convinced it is going to take 18% to 20%, but nevertheless, I think it is a question of how we explain it to the people. Really, when you look at the total picture, even though many of our retired people now are living below the poverty level, the payments for those things have to come from certain sources, whether it is from welfare, whether it is from GIS, whether it is from OAS, whether it is from CPP, whether it is the private plans. It comes from many, many different sources at the present time, but because there is no coherent, co-ordinated pension program with sufficient base at the present time, we still find it full of pitfalls and full of inadequacies.

I think if the whole subject were explained to the people, they would go along with it. After all, we are not trying to break new ground on this total globe. Are our people any different from those in west Germany, or France, or the Nordic countries, where they are paying? In fact, we are often told, do you not realize that 20, 30, 40 years from now you are going to have a much higher proportion of people over 65 in relation to the working population; it is going to wreck all our pension systems; it is going to create havoc in our economy. We are told that. The private sector is constantly telling us

[Traduction]

Cela dépend cependant du contexte dans lequel on place la question. Si nous demandons au Canadien moyen s'il est prêt à financer les gens qui, aujourd'hui, sont à la retraite, nous attendrons peut-être un bout de temps avant de connaître sa réponse. Si on lui demandait, cependant, s'il pense que la génération à venir devrait payer ces prestations de retraite, sa réponse serait beaucoup plus rapide à venir. En posant les deux questions, on arrive à faire comprendre ce principe.

J'ai assisté à ces assemblées de plusieurs centaines de personnes et croyez-moi, il n'est pas facile d'expliquer les tenants et aboutissants d'un régime de retraite. En général, les gens veulent savoir combien coûteront les cotisations, à quel moment les prestations peuvent-elles être versées et à quel montant seront-elles fixées? Essentiellement, ces gens ne veulent rien savoir d'autre. c'est à vous de le savoir.

Le président: M. Dantzer vous a interrogé à ce sujet, pensez-vous vraiment que les membres ou les Canadiens en général finissent par se rendre compte du coût du Régime de pension du Canada?

Laissez-moi revenir en arrière. Dans votre mémoire, vous faites valoir qu'il faut divulguer plus de renseignements au sujet des régimes de retraite. Que penseriez-vous, pour ce qui est du Régime de pension du Canada, de l'idée suivante: tous les ans, on enverrait une feuille d'information à tous les Canadiens pour divulguer l'état de sous-financement du régime? Ainsi, les citoyens comprendraient mieux les éventualités.

Toujours dans votre mémoire, vous faites valoir qu'il faudrait peut-être doubler la caisse du régime de pension du Canada. Pensez-vous que les travailleurs, si nous donnions suite à votre suggestion, accepteraient de verser de 18 à 20 p. 100 de leur revenu à un régime de retraite? Je ne sais pas si cette suggestion est raisonnable.

M. Rygus: Je ne suis pas convaincu qu'il faille verser de 18 à 20 p. 100; cela étant dit, il s'agit tout simplement, selon moi, de bien l'expliquer aux cotisants. En définitive, dans une perspective d'ensemble, même si beaucoup de nos retraités vivent sous le seuil de la pauvreté, les paiements de subsistance qui leur sont versés doivent provenir de quelque part, que ce soit de l'assistance sociale, de la sécurité du revenu garanti, de la sécurité de la vieillesse, du régime de pension du Canada ou d'un régime privé. À l'heure actuelle, ces paiements proviennent de nombreuses sources parce que nous n'avons pas de régime de pension complet et coordonné à l'heure actuelle; nous avons encore trop de lacunes dans notre programme.

Si la perspective d'ensemble était bien expliquée, les gens l'accepteraient. Après tout, il n'y a rien de nouveau sous le soleil. Les Canadiens sont-ils différents des Allemands de l'ouest, des Français, des Scandinaves, où à l'heure actuelle les contributions sont élevées? On nous dit souvent que dans 20, 30 ou 40 ans, la pyramide démographique sera renversée et qu'il y aura beaucoup plus de gens à la retraite que de gens au travail; on nous dit que cela détruira les régimes de pension et notre économie. C'est ce qu'on nous dit. C'est ce que nous répète constamment le secteur privé et les journalistes gonflent

[Text]

that and the media get hold of it and they churn it out of proportion. Well, is that not the state of affairs in many of the western European countries today? They are now where we are going to be 30, 40 and 50 years from today. Their contributions to pension plans are 18%, 20% and 21%. Their benefits are much, much better; in fact, they have what I would consider a more civilized approach to the whole subject, and yet, are their economies in havoc over it? Generally we find they are just as competitive in the export market arena as—sometimes more competitive than—we are. It has not hurt them.

I think if the subject were explained to the people, in that context, you would get a different reaction from simply zeroing in on a very narrow aspect of the question.

The Chairman: Mr. Erlichman.

Mr. Erlichman: Could I say a couple of things? It seems to me there is a confusion between a funding of private plans and a public pension system. The public pension system redistributes current income. I mean, something like the Canada Pension Plan relates it to prior contributions, but it is current income. And it is not the same as putting money away in a private plan, in a specific fund. Current income comes out of the resources in that economy and the way you build up the resources to provide that current income in the future is to invest, to build schools and factories; whatever. Having paper assets does not make much difference if you are a country.

I think it is very rarely explained to people that way. It is presented to people . . . The people who talk about these things are actuaries. It is bad enough to have economists talking about economics, but actuaries talking about economics is a disaster. If it is explained to people, they will understand it.

• 1040

A second part of the thing is this notion that people are essentially very greedy and self-centred, that in pensions they want to put their buck in and get their buck out, and that somehow any kind of redistribution—there is a lot of talk about redistribution and subsidization in this whole field—is a bad thing. It relates to things like the RPA accounts or to a lot of things. It is very much an individual savings notion.

Certainly, in my experience in dealing with negotiating committees—people aged 25, 30 or 35 going in and asking where they should put their money in this package here, talking about pension plans—quite honestly, those people are willing and eager. They are telling me; I am not telling them to do these things. They want to put at least a substantial chunk of money up front for the people who are 60, 62 and 63 and going out on retirement very soon, because that is very important; and that is not money for them. They figure it is their responsibility to those other people who worked there before, who negotiated their agreement, who organized the union and all that sort of thing, to put that money up front. So I think people understand there is a sense of social responsibility, and I think people are willing to accept that.

[Translation]

tout cela. Je me demande si bon nombre des pays de l'Europe de l'ouest ne sont pas aujourd'hui là où nous serons dans 30, 40 ou 50 ans. Leurs contributions aux régimes de retraite représentent, 18 p. 100, 20 p. 100 et 21 p. 100 de leur revenu. Or, les prestations sont de loin supérieures; en fait, ces pays ont pris une approche que je considère beaucoup plus civilisée envers tout le sujet et leur économie n'en est pas ruinée. En fait, selon nous, ces pays sont tout aussi solides que nous, parfois plus, sur le marché des exportations. cela ne leur nuit pas.

Si les pensions étaient expliquées de cette façon à l'ensemble des Canadiens, plutôt que de leur expliquer un point très précis du dossier, ils réagiraient très différemment.

Le président: Monsieur Erlichman.

M. Erlichman: J'aimerais ajouter quelques précisions. Je dénote une certaine confusion entre le financement d'un régime privé et celui du régime public. Le régime public de retraite sert à redistribuer le revenu. Les prestations versées en vertu du Régime de pension du Canada sont calculées d'après les contributions versées, mais elles sont prises à même le revenu actuel. Dans un régime privé, c'est différent, on verse de l'argent dans un fonds précis. Le revenu actuel provient des ressources du système économique et pour mettre en valeur ces ressources, pour garantir un revenu à l'avenir, il faut investir, construire des écoles et des usines. Des avoirs sur papiers ne donnent pas grand-chose à un pays.

On explique très rarement le sujet de cette façon. On préfère . . . Les gens qui essaient d'expliquer les régimes de pension et leur financement sont les actuaires. Les économistes n'arrivent pas à s'entendre sur les problèmes économiques, alors, lorsque les actuaires s'en mêlent, c'est une catastrophe. Si la question est bien expliquée aux gens, ils comprendront.

Deuxième aspect: On dit souvent que les gens sont égoïstes et avides, qu'en matière de pension, ils veulent en avoir pour leur argent et que tout principe de redistribution du revenu n'est pas souhaitable, on parle beaucoup de redistribution du revenu. C'est ainsi qu'on parle de comptes de pension enregistrés et d'autres programmes du même genre. On fait allusion à un principe d'épargne personnelle.

D'après mon expérience au sein de comités de négociation et en toute franchise, ces gens de 25, 30 ou 35 ans qui mènent les négociations et demandent ce qu'il faudrait faire au sujet des régimes de pension, sont prêts à contribuer à des régimes de pension. C'est ce qu'ils me disent, je n'ai pas à leur vendre ma salade. Ils sont prêts à payer pour pouvoir offrir de meilleures prestations de retraite aux gens qui ont 60, 62 et 63 ans, qui se retireront sous peu du marché du travail car ils considèrent cela comme étant important; ils n'en tirent aucun argent. Ils calculent qu'il leur revient de veiller au bien-être de ces gens plus âgés qui ont travaillé dans cette usine, qui ont négocié leurs conventions collectives, qui ont syndiqué les travailleurs, etc. Donc, je crois que les gens comprennent leur responsabilité sociale et qu'ils sont capables et prêts à l'accepter.

[Texte]

The Chairman: Thank you, Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman. I would just like you to clarify a few things for me, Mr. Rygus. The compulsory versus voluntary aspect of a plan, what is your position on that? We are talking about private plans.

Mr. Rygus: We believe our emphasis ought to be on the improvement of the public plans and let the private plans be in a supplementary role, because if we were to legislate mandatory in the private sector as well as going for the improved public sector, I think we would be going further than the private sector really would want to bear at the present time. I do not think it is necessary to go to the full extent in both areas.

Mr. Desmarais: Let us talk about what may be 50% of the employees who are not covered by private plans at the moment. If we brought in RPAs, for instance, what would be your position with respect to compulsory or voluntary?

Mr. Rygus: If you brought in RPAs on a mandatory basis?

Mr. Desmarais: Or voluntary basis, if we just brought them in to cover those people who are not today covered under the private plans.

Mr. Rygus: If you brought them in on a voluntary basis, for the most part, the low-wage people who work for the smaller employers would get little out of it, because until something is mandatory, many of the smaller employers are not going to do anything about it.

Mr. Desmarais: What happens in your own private plan, in your companies?

Mr. Rygus: We negotiate with about 600 employers. We have both multi-employer plans as well as single-employer plans; and there is a wide variety of plans with a wide variety of costs, with all kinds of different benefits.

Mr. Desmarais: Are they all voluntary for your employees?

Mr. Rygus: In our own union, as an employer—and here I am talking as an employer, a very rare and difficult thing to do—no, it is not voluntary for our employees. Our own union's pension plan is non-contributory. It is provided for, period. We assume that social obligation.

Mr. Desmarais: I am talking about your companies, where you have an employee contribution.

Mr. Rygus: Yes.

Mr. Desmarais: Does he have the right to opt in or out of a plan, or does he have to join the plan?

Mr. Rygus: Now, I cannot think of a single case, unless there is something very unique in some cases of which I am not aware. Generally speaking, if there is a pension plan in effect, it covers everybody, period; and if it is a contributory plan,

[Traduction]

Le président: Merci, Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président. Monsieur Rygus, j'aimerais que vous me donniez quelques explications supplémentaires. Pensez-vous que dans les régimes privés les employés devraient être tenus de cotiser ou qu'ils devraient être libres de le faire?

M. Rygus: Nous pensons qu'il faut d'abord améliorer les régimes publics et laisser aux régimes privés leur rôle de complémentarité; si nous recommandions, pour le secteur privé, la participation obligatoire tout en réclamant une amélioration du régime public, ce serait en demander trop par rapport à ce que peut accepter à l'heure actuelle le secteur privé. Je ne crois pas qu'il soit nécessaire d'aller aussi loin dans les deux types de régimes.

M. Desmarais: Parlons des quelque 50 p. 100 des travailleurs qui à l'heure actuelle, ne sont pas couverts par des régimes privés. Si par exemple le gouvernement créait des comptes de pension enregistrés, demanderiez-vous que la participation soit obligatoire ou volontaire?

M. Rygus: Si le gouvernement créait des comptes de pension enregistrés à contributions obligatoires?

M. Desmarais: Ou volontaires, si le gouvernement les créait pour protéger ceux qui, aujourd'hui, ne sont pas couverts par des régimes privés.

M. Rygus: Si le gouvernement introduit les CPE à contributions volontaires, la majorité des gagne-petits qui travaillent dans des petites entreprises en profiteraient très peu car à moins d'y être forcés, les propriétaires de ces petites entreprises ne l'offriront pas.

M. Desmarais: Qu'en est-il de votre propre régime privé, dans vos compagnies?

M. Rygus: Nous négocions auprès de quelque 600 employeurs. Nous avons des régimes offerts pour plusieurs entreprises et d'autres plus uniques; il y a une vaste gamme de régimes offerts à des coûts différents et offrant toutes sortes de prestations.

M. Desmarais: Et la participation de vos employés est volontaire?

M. Rygus: Dans notre syndicat, en tant qu'employeur, et je parle ici en tant qu'employeur, ce qui m'est très difficile, non, les employés n'ont pas le choix de ne pas participer. Nos employés n'ont pas à contribuer au régime de retraite du syndicat. Ce régime est offert, un point c'est tout. Nous acceptons cette obligation sociale.

M. Desmarais: Je faisais allusion aux compagnies où les employés contribuent au régime.

M. Rygus: Oui.

M. Desmarais: L'employé a-t-il le droit de ne pas contribuer au régime?

M. Rygus: En fait, je n'arrive pas à me remémorer un seul exemple, à moins que je ne sois pas au courant de certaines dispositions très particulières. En règle générale, s'il existe un régime de retraite, tous les employés sont couverts; s'il s'agit

[Text]

everybody contributes. If you do it on a voluntary basis, it just will not work.

Mr. Desmarais: Okay.

Mr. Rygus: The older employees would participate and the younger employees would not, and the cost would be prohibitive; and the younger employees who did not participate, when they got a little older, would regret not having done so. It just does not work that way in real life.

Mr. Erlichman: Can I just clarify that a bit? A situation arose, looking back in 1966 when the CPP was introduced, where some employees were allowed at that point the choice of staying in a pension plan or opting out. So you do have situations where there are employees who are not members of the plan; but most often, new employees are required to enter the plan. So within plans, you do have numbers of employees who are not members.

Mr. Desmarais: It is a compulsory feature.

Mr. Erlichman: But it is a compulsory feature for new employees, most frequently.

Mr. Desmarais: Right. Now, when you talk about locking in—again on private plans—your position is that you should not have it.

• 1045

Mr. Rygus: I do not understand the question. Sorry.

Mr. Desmarais: Where you lock in the funds in a plan, where an employee is locked in until retirement—I think you mentioned a little while ago you did not want that, because of disability pensions, bridging characteristics, or that type of . . .

Mr. Rygus: I guess I did not make myself clear. Vested benefits should be locked in; no question about it. You cannot have it any other way, or it will not work.

Now, it is a question of those who are not vested. When they leave, there is no way that a pension plan has any ability to force that employee to leave that money in. It is not vested. That is the law. We do not think it ought to change. However, if the vestings were reduced to two years instead of the ten years, as a rule a lot more people would become vested early and their funds would be locked in. There is no question about it. The question is, though, whether that vested portion should stay with that pension plan with that employer or whether it should be transferred to an RPA. That is the other side of the coin. We do not think it ought to be transferred to the RPA. It should stay with that employer-based pension plan.

Mr. Desmarais: That is my next question, on RPAs. We talk about money purchase plans versus defined benefit plans. How can you predict that a money purchase plan will return more or less than a defined benefit plan, over the long term?

[Translation]

d'un régime à contributions, tout le monde y va de sa cotisation. Si la participation au régime est volontaire, cela ne sert à rien.

Mr. Desmarais: D'accord.

Mr. Rygus: Les travailleurs âgés participeraient au régime, contrairement aux plus jeunes, les contributions seraient très élevées; par ailleurs, les travailleurs plus jeunes ne participant pas au régime regretteraient leur décision après quelques années. Cela ne peut pas être possible.

Mr. Erlichman: Pourrais-je ajouter quelques explications? En 1966, lorsque le Régime de pension du Canada a été créé, certains employés ont eu la possibilité de continuer à verser des contributions à un régime de pension ou d'arrêter d'en verser. Donc, dans certains cas, des employés ne cotisent pas au régime; cependant dans la plupart des cas, les nouveaux employés doivent verser des contributions. Donc, dans certains régimes, certains employés ne cotisent pas.

Mr. Desmarais: C'est une participation obligatoire.

Mr. Erlichman: Oui mais dans la majorité des cas, pour les nouveaux employés.

Mr. Desmarais: D'accord. Au sujet de l'immobilisation des cotisations à un régime privé, vous dites que cela ne devrait pas exister.

Mr. Rygus: Je m'excuse, je ne comprends pas la question.

Mr. Desmarais: Lorsque les cotisations sont immobilisées dans un régime, lorsque l'employé ne peut pas toucher ses cotisations avant sa retraite; vous avez dit, je crois, ne pas vouloir de l'immobilisation des cotisations à cause des pensions d'invalidité, des caractéristiques de rattachement des années de service ou . . .

Mr. Rygus: Je ne me suis pas bien expliqué. Les droits acquis devraient être immobilisés; cela ne fait pas de doute. Cela ne peut pas marcher autrement.

Qu'en est-il de ceux dont les droits ne sont pas acquis? Lorsqu'ils quittent l'employeur, aucun régime de retraite ne peut forcer l'employé à y laisser son argent. Les droits ne sont pas acquis. C'est ce que stipule la loi et il ne convient pas de la changer, selon nous. Cependant, si l'acquisition était ramenée à deux ans au lieu de dix ans, en règle générale, beaucoup plus de gens aurait des droits acquis et leur cotisation serait immobilisée. Cela ne fait pas de doute; cependant, il s'agit de savoir si ces droits acquis devraient être maintenus dans le régime de retraite de cet employeur ou s'ils devraient être transférés à un compte de pension enregistré. C'est l'autre aspect de la question. Selon nous, il ne faudrait pas les transférer au CPE. L'argent devrait resté au régime de retraite de l'employeur.

Mr. Desmarais: Je voudrais maintenant parler des CPE. Nous comparons les caractéristiques des régimes à cotisation fixée d'avance et ceux à prestation définie. Comment savoir, à long terme, lequel des deux régimes sera plus rentable?

[Texte]

Mr. Erlichman: You cannot. That is part of the problem. A defined benefit plan can be set up to provide a certain benefit, depending, obviously, on years of service, with respect to an employee's income, so it can meet some kind of income-maintenance objective. A money purchase plan cannot, unless it is in effect an insured plan where you are buying in effect a sort of whole-life policy. So that is one of the problems we see with money purchase plans, aside from the fact as well that you cannot really distribute your benefits where you might want to. In a defined benefit plan you can decide immediately to improve the benefits of some of your older workers and so on. In a money purchase scheme you are really waiting 20 or 30 years before there is any significant accumulation.

Mr. Desmarais: I think one of the things you say is that employee contributions plus interest must not exceed half the commuted value of deferred vested benefits in contributory plans.

Do you agree with that?

Mr. Erlichman: Yes.

Mr. Desmarais: Would you also agree they should pay half?

Mr. Erlichman: Well, that is subject to negotiation. There are lots of plans where there is no direct employee contribution. The employee even in those plans in effect is paying. It is part of his compensation package. So I do not think you really necessarily have to define whether a private plan should be contributory or not.

Mr. Desmarais: But you are saying the employer must pay half or more.

Mr. Rygus: At least half.

Mr. Desmarais: Or more.

Mr. Erlichman: That is right.

Mr. Desmarais: Not just half. In other words, the employee might have to pay a little more if he . . .

Mr. Erlichman: The employer has to pay at least half. Yes.

Mr. Rygus: Let me just intervene here. I think we have to understand that in the collective bargaining process an employer puts an offer on the table. He says to himself, I am going to allocate so much money for this settlement; you can have it in a direct wage increase or you can have it in pension improvement; you can have it in some other area. So if he improves the pension contribution, then you are going to get less in other areas. So it is part of their total package. If the employees take less in direct wages, there will be more going in their employer's contribution to the pension plans. It is part of the same . . .

Mr. Desmarais: I am just trying to make the point that the thing works both ways. Or does it work both ways?

[Traduction]

M. Erlichman: C'est impossible. C'est là un aspect du problème. Un régime à prestation définie peut être calculé de façon à assurer une certaine prestation qui sera bien sûr fonction des années de service et du revenu de l'employé, pour atteindre certains objectifs de garanti du revenu. Cela ne peut se faire avec un régime à cotisation fixée d'avance à moins que ce ne soit en fait un régime assuré où l'employé achète en réalité une police d'assurance-vie. C'est donc là une des lacunes des régimes à cotisation fixée d'avance sans compter qu'en plus, on ne peut pas vraiment distribuer les prestations là où on voudrait peut-être le faire. Dans un régime à prestation définie, on peut décider immédiatement d'augmenter les prestations des travailleurs plus âgés, ainsi de suite. Dans un régime à cotisation fixée d'avance, il faut attendre 20 ou 30 ans avant d'avoir une accumulation importante.

M. Desmarais: Vous faites valoir que les contributions des employés, y compris l'intérêt, ne devraient pas excéder la moitié de la valeur commuée des prestations de retraite déferées des régimes contributaires.

Vous êtes d'accord avec cela?

M. Erlichman: Oui.

M. Desmarais: Pensez-vous également qu'ils devraient payer la moitié?

M. Erlichman: Cela peut se négocier. Il existe beaucoup de régimes où il n'y a pas de contribution directe de l'employé. Mais en fait, même dans ces régimes, c'est l'employé qui paye. Cela fait partie de l'ensemble de sa rétribution. Donc, je ne crois pas qu'on ait nécessairement à préciser si un régime privé devrait être contributoire ou non.

M. Desmarais: Mais vous dites que l'employeur doit payer la moitié ou plus.

M. Rygus: Au moins la moitié.

M. Desmarais: Ou plus.

M. Erlichman: En effet.

M. Desmarais: Pas seulement la moitié. Autrement dit, l'employé pourrait avoir à payer un peu plus s'il . . .

M. Erlichman: Oui, l'employeur doit payer au moins la moitié.

M. Rygus: Permettez-moi d'intervenir: Il faut ici comprendre le processus de négociation collective et dans quel contexte l'employeur fait une offre. L'employeur se dit qu'il est prêt à payer un montant X pour signer la convention; il offre donc aux employés une augmentation directe de salaire, une amélioration de régime de retraite ou autre chose. Donc, si l'employeur augmente sa contribution au régime de pension, les employés reçoivent moins d'argent dans d'autres domaines. La rétribution totale est fixée. Si l'employé est moins gourmand au chapitre des augmentations salariales, l'employeur pourra contribuer un montant plus élevé au régime de retraite. Le calcul est . . .

M. Desmarais: J'essaie tout simplement de dire que cela va dans les deux sens, n'est-ce pas?

[Text]

Mr. Rygus: Well, there is nothing wrong with an employer paying the full cost, because that is part of the settlement; the employees took less in wage increases when an employer was paying the full cost. In the final analysis the employee pays for it, when you understand the collective bargaining process.

Mr. Desmarais: Let us talk about inflation protection as being all-important. Why would you reject any kind of a formula that helps protect the employee against inflation? I am referring to our excess interest formula.

Mr. Erlichman: Well, we are not against an excess earnings approach. We think that the rather rigid proposal—it is CAPSA's proposal, as well as the green paper, with an externally set guide rate and an externally set base rate, is, in a lot of cases . . . There are technical problems; one in terms of plans that are not fully funded. What do you do about various groups? But beyond that, essentially, it seems to me, that is another factor that is going to lead to a conversion of virtually every private plan into a money purchase plan because, if you have that sort of a scheme, the employers obligations, with respect to contributions, end up being defined and defined by some kind of external factors. We think essentially what it is going to do is lead private plans into a money purchase basis. There are already moves in that direction on the part of a lot of employers to get out of defined benefit plans.

• 1050

Mr. Desmarais: Do you see anything wrong with that?

Mr. Erlichman: Well, yes, because the money purchase schemes cannot do what a defined benefit plan does, in terms of providing benefit improvements soon, and in terms of providing benefit improvements for older people and, in terms of providing retirement income that is related to preretirement income.

Mr. Desmarais: You just said that you cannot predict that; that you really do not know. It could do it, but . . .

Mr. Erlichman: Yes, that is the point. You cannot predict what it will provide. There is no question that somebody starting now at age 20 or 25, putting a substantial amount of money away every year and getting a reasonable rate of return, is going to generate a lot of cash by the time he is 65. That is the problem, though, it is 30 and 40 years before you are going to see it.

The Chairman: Your last question, Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you. What is an acceptable floor, in relation to the average industrial wage? By that I mean, what percentage of the average industrial wage should be replaced

[Translation]

M. Rygus: Eh bien, il n'y a pas de honte à ce que l'employeur soit le seul contribuant au régime, car cela s'inscrit dans les négociations; les employés ont accepté des augmentations de salaire moins élevées lorsque l'employeur est le seul cotisant au régime. En définitive, c'est l'employé qui paye, on s'en rend compte lorsque l'on comprend le processus de négociations collectives.

M. Desmarais: Passons maintenant à la très importante protection contre l'inflation. Vous opposeriez-vous à une formule qui protégerait d'une certaine façon l'employé contre l'inflation? Je pense ici à notre formule d'intérêts excédentaires.

M. Erlichman: Nous ne sommes pas contre cette formule. Selon nous, la proposition relativement rigide, celle de l'ACOCRR comme celle du Livre vert d'ailleurs, dont le barème repère et le barème fixe sont établis depuis l'extérieur est dans bien des cas . . . Il y a des problèmes techniques; il y a d'abord celui des régimes qui ne sont pas financés à 100 p.100. Que faire pour tous les groupes qui sont dans ce cas? Cela dit, il me semblerait avant tout qu'il s'agit-là d'un autre facteur qui va entraîner la conversion de presque tous les régimes privés en un régime à souscription au comptant pour la simple raison qu'avec un régime de ce genre, les obligations des employeurs, et je perle ici des cotisations, finissent par être définies, mais définies par des facteurs externes. A notre avis, cela finira inmanquablement par entraîner la conversion des régimes privés en régime à souscription au comptant. Nous constatons déjà certaines orientations dans ce sens, énormément d'employeurs abandonnant d'ores et déjà les régimes à prestations définies.

M. Desmarais: Mais y a-t-il selon vous un mal à cela?

M. Erlichman: Certainement, dans la mesure où les régimes à souscription au comptant ne peuvent atteindre les mêmes résultats que les régimes à prestations définies lorsque nous songeons à une amélioration rapide des prestations, à une amélioration des prestations destinées aux personnes âgées et à l'indexation des revenus à la retraite aux revenus avant la retraite.

M. Desmarais: Vous venez de nous dire qu'il vous était impossible de le prévoir et qu'en réalité vous n'en saviez rien. La chose est possible, mais . . .

M. Erlichman: D'accord, c'est précisément de cela qu'il s'agit. Il est impossible de prévoir ce que cela donnera. Il ne fait aucun doute qu'à l'heure actuelle, quelqu'un qui chaque année, depuis l'âge de 20 ou 25 ans, met de côté une somme importante et obtient pour son argent un rendement raisonnable va pouvoir compter sur un montant substantiel à l'âge de 65 ans. Le problème, c'est qu'il faut attendre 30 ou 40 ans avant de voir la couleur de cet argent.

Le président: C'est votre dernière question monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci. Quel serait le plancher minimum acceptable par rapport au salaire industriel moyen? Je veux dire par là, quel est le pourcentage du salaire industriel moyen

[Texte]

on retirement, as a floor? Some people call it the poverty line. Is that 70% of the industrial ...

Mr. Erlichman: There is a poverty line which ... Statistics Canada does it on the basis of over 62% going to food, shelter and clothing, I guess, which is a separate thing from income replacement. We are talking about income replacement; we are talking about maintenance of income, a maintenance of a living standard that was there before retirement. We are essentially saying that there is a need for the public to provide essentially full income maintenance, apart from the question of making sure everybody is at least at the poverty line, up to the level of the average industrial wage. And we consider that something in the range of 75% of preretirement income, taking into account tax differences after retirement and so on, would provide for that. So these are really two separate things: There is a question of income maintenance, which we feel—people may want to maintain their income well above the average industrial wage, but we feel that a reasonable public responsibility is to provide that maintenance level up to the average industrial wage.

The Chairman: Okay. Mr. Dobell and Mr. Reid, in that order.

Mr. A. R. Dobell (Committee Study Director): Thank you, Mr. Chairman. I just wanted to jump back to the previous question for a minute because it seems to be a fairly central point. You are concerned with the excess interest approach that was proposed. You mentioned in your brief that you are concerned that this may simply serve to hasten the demise of defined benefit plans, and you have just elaborated on that. In your own comments, Mr. Rygus, you also suggested, if I understood it correctly, a slightly different explanation and that was a concern that, when inflation rates are falling, the guide rate that is proposed in the green paper might tend to be too high, and that might tend to result in benefits for retired workers being increased by an amount that is excessive, relative to the benefits the current plan members would have. Is that a correct understanding of your concern with the ... ?

Mr. Rygus: It gets us into many intricacies. I think we would run into serious difficulties if we treated those retired in a much more favourable way than those who are now ... I think there is an attempt to treat everybody equally.

[Traduction]

qui devrait être assuré à la retraite, au minimum? D'aucuns appellent ce plancher le seuil de la pauvreté. S'agit-il de 70 p.100 ...

M. Erlichman: Il existe effectivement un seuil de la pauvreté qui ... StatistiquesCanada le calcule en partant de 62 p.100 pour l'alimentation, le logement et les vêtements, mais ce n'est pas du tout la même chose que le remplacement du revenu. Nous parlons nous du remplacement du revenu; nous parlons de la préservation du revenu, de la préservation d'un niveau de vie comparable à ce qu'il était avant la retraite. Ce que nous disons en fait, c'est qu'il faut assurer à la population la protection du plein revenu, sans même parler du fait qu'il nous faut faire en sorte que personne ne se trouve en-deçà du seuil de la pauvreté, jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen. Nous considérons que, pour y arriver, il faudrait avoir un chiffre de l'ordre de 75 p.100 du revenu avant la retraite, eu égard aux différences de niveau de fiscalité à la retraite et ainsi de suite. Il y a donc deux éléments parfaitement distincts: la question de la protection du revenu qui, selon nous—les gens veulent que leur revenu reste bien au-dessus du salaire industriel moyen, mais nous estimons également qu'il ne serait que raisonnable que le gouvernement assure au moins la protection du revenu jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen.

Le président: D'accord. M. Dobell, puis M. Reid.

M. A.R. Dobell (Directeur d'études des comités): Je vous remercie, monsieur le président. J'aimerais revenir quelques instants à la question précédente car elle me semble être au coeur du problème. La formule axée sur l'intérêt excédentaire qui a été proposée semble vous inquiéter. Vous dites dans votre mémoire que, selon vous, cette formule ne fera que hâter l'abandon des régimes à prestations définies, mais vous n'avez qu'effleuré le sujet. Monsieur Regus, vous avez également évoqué si je vous ai bien compris une explication légèrement différente selon laquelle, parallèlement à la chute du taux d'inflation, le taux de référence proposé par le Livre vert pourrait avoir tendance à être trop élevé, ce qui pourrait à son tour déboucher sur une augmentation excessive des prestations à l'égard des retraités, excessive par rapport aux prestations touchées par les cotisants au régime actuel. Vous ai-je bien compris ... ?

M. Rygus: Ici, nous entrons dans des détails extrêmement complexes. Je pense que nous nous créerions de très grosses difficultés si nous traitions les retraités dont vous parlez d'une façon beaucoup plus avantageuse que ceux qui sont d'ores et déjà—je pense qu'on essaie de traiter tout le monde sur un pied d'égalité.

• 1055

One of the difficulties we have here is that the pension plans cover so many different situations. For example, you are covering different industries; you have single-employer plans; you have multi-employer plans; and you have declining industries and you have expanding industries. And you have instances where the investment policy in some instances is to go very high on investment in equities.

L'une des difficultés qui se posent à nous ici est que les régimes de pensions couvrent toute une série de situations très différentes. Ainsi, les secteurs industriels couverts sont différents, il y a les régimes assurés par un seul employeur, il y a les régimes assurés par plusieurs employeurs réunis, il y a les secteurs industriels en déclin, il y a les secteurs industriels en expansion. Il y a également des cas d'espèces où, dans certains

[Text]

I know of some situations back in 1974 or 1975 where in some pension plans the policy of the trustees and investment people was to go 60% equities. Well, you know what happened to the stock market after 1973, it took a nosedive the likes of which had everybody terrorized. I know of pension plans where the market value was \$10 million less than the book value, \$20 million less, \$30 million less. And in addition to other experienced difficulties in the pension plan, you get yourself into predicaments at times that are very difficult to envisage.

If you are using standard external formulas, it could impose a hardship on a particular plan. What we are suggesting is that the experience of that pension plan, the best guide is the net investment return of that pension plan. As my colleague has already mentioned, you are also faced with the question, in some instances, that a pension plan may be only 10% funded, 25% funded. When you are at that low a level of funding and you hit a bad streak for several years for some unforeseen reasons, you are in a very difficult position to implement the excess interest approach on some external criteria.

Mr. Dobell: But does not using the actual fund performance have the effect of almost turning the plan into a money purchase plan; that it puts the risk of poor fund performance on the employee in the sense that the benefit increases achieved in the plan reflect the return on investment of the actual fund? So in a sense, by relying on actual fund performance, you are moving in a direction of making the pension benefits reflect a money purchase kind of structure rather than a defined benefit kind of structure.

Mr. Erlichman: In effect, you are virtually there anyway. When you are dealing with an employer, you are dealing largely with a negotiated cost. What a defined benefit plan does is allow you to distribute your benefits more than really shift that kind of burden. Once you know what the employer is putting into that plan and what the assumptions are, the employer knows and you know. And very largely you are talking about 10¢ an hour, 20¢ an hour, 30¢ an hour, or whatever the cost is to the employer, so there is in effect a very strong defined benefit element even in a defined benefit plan right now. What a defined benefit plan does allow you to do, though, is distribute those benefits in some way other than sort of strictly on a personal savings basis.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman. The last point on inflation protection, I would like to develop a little bit further, too. We have always looked at it from the point of view of inflation will always be with us, but it might not always be so.

[Translation]

cas, la politique d'investissement de tel ou tel régime est surtout axée sur les actions.

Je me rappelle de certains cas, cela remonte à 1974 ou 1975, de régimes de pensions dont les fiduciaires et les responsables d'investissement allaient jusqu'à investir 60 p. 100 de l'actif dans des actions. Vous savez ce qui s'est produit à la bourse après 1973: les titres sont tombés en flèche, ce qui a semé la panique. Je connais des régimes de pensions dont la valeur réelle devint inférieure de 10 millions, 20 millions, voire de 30 millions de dollars à la valeur comptable. Alors, outre toutes les autres difficultés intrinsèques aux régimes de pensions, vous risquez tous de rencontrer des difficultés imprévues.

Si vous avez recours à des formules externes normalisées, cela pourrait poser des difficultés particulières à tel ou tel régime. Ce que nous soutenons, c'est que l'expérience acquise par un régime de pensions donné, le meilleur repère, si vous voulez, c'est le rendement net de l'investissement consenti par ce régime. Comme mon collègue l'a déjà signalé, il y a également dans certains cas un problème dû au fait qu'un régime de pensions n'est peut-être financé qu'à 10 ou à 25 p. 100. Un régime financé à un niveau aussi faible et qui connaît une mauvaise passe pendant plusieurs années pour des raisons tout à fait imprévisibles, doit s'attendre à énormément de difficultés s'il veut mettre en place cette formule de l'intérêt excédentaire basée sur des critères extérieurs.

M. Dobell: Mais n'est-il pas vrai que le fait d'utiliser comme repère le rendement réel du régime a effectivement pour conséquence de convertir le régime en question en un régime à souscription au comptant, et qu'à ce moment-là, c'est l'employé qui risque de pâtir des mauvais résultats financiers du régime dans la mesure où, quel que soit le régime, c'est le rendement de l'investissement effectivement consenti qui conditionne les augmentations éventuelles des prestations. Dans une certaine mesure donc, si l'on se fie au rendement réel du régime, on a tendance à faire des prestations davantage le reflet d'une formule à caractère de souscription au comptant que d'une formule à caractère de prestation définie.

M. Erlichman: Effectivement, on en est quasiment rendu là. Lorsqu'on parle d'un employeur, on parle principalement d'un poste de dépenses négociées. Un régime à prestations définies permet de mieux répartir les prestations au lieu de simplement déplacer le fardeau financier. Du moment qu'on sait ce que l'employeur verse au régime, du moment qu'on connaît les hypothèses, l'employeur les connaît tout comme vous. Le plus souvent, nous parlons ici d'environ 10, 20, ou 30 cents de l'heure, selon ce qu'il en coûte à l'employeur, de sorte qu'il y a effectivement un élément de prestation définie d'ores et déjà bien établi, même dans les régimes à prestations définies actuels. Un régime à prestations définies permet, je le répète, de répartir ses prestations selon une formule différente de la simple formule d'épargne individuelle.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président. J'aimerais, si vous le voulez bien, approfondir cette question de la protection contre l'inflation. Nous avons toujours cru, peut-être à tort, qu'il s'agissait d'un phénomène permanent.

[Texte]

Earlier, on page 12 of your submission—and may I join my colleagues in extending my appreciation to IAM for their attendance and the clarity of their presentation, but there are a few points that are still left a little bit cloudy—you talked in terms of a termination plan which should be, in effect, fully funded to guarantee payment of the promises made under that plan, and the only way I can assure guarantee payment is as though it were fully funded. And then I hear the comment with respect to the objection to the excess-interest approach and the risks that would be involved with respect to an investment portfolio. But is not that risk still there, whether we talk in terms of a private plan fund, whether it is under the complete control of the employer, or whether it happens to be a fund that is jointly controlled by employer-employee? Do you not have the same kind of risks with respect to meeting future commitments and promises?

• 1100

Mr. Erlichman: I am not sure. Certainly there is a risk in terms of the commitment in a defined benefit plan and there is a forecast of earnings that assume certain things are going to happen and there is also a variety of other kinds of actuarial functions in terms of age and the composition of the workforce and retirement and death and everything else. Certainly, there are risk elements there. I am not sure what, exactly, your point is.

Mr. Rygus: I want to clarify here, I hope I did not leave the wrong impression, that we are not opposed to the application of the excess-earnings principle. We are opposed to the rigid external selection of criteria for applying the excess-earnings principle. We are also saying that the reasons for implementing it are not the same in a multi-employer plan as in a single-employer plan. In a single-employer plan, if the earnings on investments far exceed their expectations there is a surplus in the plan, and quite often the employer reduces his contributions to pick up the slack as a result of that surplus. In a multi-employer plan that cannot happen, because the employer has no access to the so-called excess earnings of the fund. The trustees handle that. The trustees, as a rule, will improve the benefits. In a multi-employer plan, because of that basic principle, there is not a direct excess for the employer to benefit from the excess earnings and reduce his contributions to it. Therefore, there is not the same kind of need.

Nevertheless, let me give you our own experience. We have improved our benefits in our own multi-employer plan several times because we have excess earnings, we have a surplus there. We have no reason to hold on to the surplus, because the pension plan exists for one purpose, to pay benefits.

[Traduction]

A la page 12 de votre mémoire, et je me joins ici à mes collègues pour féliciter l'AIM d'avoir comparu devant nous et pour l'excellence de son mémoire, même si certains éléments restent un peu nébuleux, vous parlez d'un régime de cessation d'emploi qui devrait être, selon vous, financé à 100 p. 100 de manière à ce que toutes les promesses consenties aux termes de ce régime débouchent sur des versements garantis, et la seule façon pour moi d'assurer des versements garantis est de passer par une formule de financement à 100 p. 100. Cela dit, on me rétorque en me parlant de la formule de l'intérêt excédentaire et des risques que la chose représenterait pour un portefeuille d'investissements. Je vous le demande, le risque ne reste-t-il pas omniprésent, qu'il s'agisse d'un régime privé relevant entièrement de l'employeur ou d'un régime à cogestion employeur-employé? Le risque ne reste-t-il pas le même dès lors qu'on parle des promesses et des engagements futurs?

M. Erlichman: Je n'en suis pas si sûr. Il est certain qu'il y a toujours un risque au niveau des engagements dans le cadre d'un régime à prestations définies, et on peut prévoir les gains futurs en supposant certains éléments et certains événements; il n'en reste pas moins qu'il y a également toute une gamme d'autres éléments d'actuariat, notamment l'âge, la composition de la population active, la retraite, la mortalité et j'en passe. Bien sûr, il y a un élément de risque, mais je ne sais pas vraiment où vous voulez en venir.

M. Rygus: Permettez-moi une précision. J'espère que je ne vous ai pas donné l'impression erronée que nous n'étions pas opposés à l'utilisation de la formule des gains excédentaires. Nous nous opposons à une sélection rigide, depuis l'extérieur, de certains critères en vue de l'application du principe des gains excédentaires. Nous insistons également sur le fait que les raisons à l'appui de la mise en place de cette formule ne sont pas les mêmes dans le cas d'un régime couvrant plusieurs employeurs multiples que dans le cas d'un régime assuré par un seul employeur. Dans le deuxième cas, si le rendement de l'investissement dépasse de beaucoup les prévisions, le régime présente un excédent et il arrive bien souvent que l'employeur réduise sa quote-part pour se refaire en jouant sur ce même excédent. Dans le cas d'un régime couvrant plusieurs employeurs, la chose est impossible car l'employeur ne peut pas se servir de ces gains qu'on appelle excédentaires réalisés par le régime. Ce sont les fondés de pouvoir qui s'en occupent. Ceux-ci, d'une façon générale, opteront pour une amélioration des prestations. Dans le cas d'un régime couvrant plusieurs employeurs, il n'y a en raison de ce principe fondamental aucune possibilité pour l'employeur de profiter des gains excédentaires pour réduire le montant de sa quote-part. Dès lors, le besoin n'est pas le même dans les deux cas.

Cela dit, permettez-moi de vous parler de notre propre cas. Nous avons à plusieurs reprises relevé le niveau des prestations dans le cadre de notre propre régime couvrant plusieurs employeurs, car nous avons effectivement réalisé des gains excédentaires et accusé un excédent. Nous n'avons aucune raison de nous accrocher à cet excédent dans la mesure où le régime de pension n'a qu'un seul but, celui de payer des prestations de pension.

[Text]

Mr. Reid (St. Catharines): Before we leave the subject, Mr. Chairman, I have heard you say, sir, that your main concern is with respect to the technical difficulties of the application of the green paper excess-interest formula. Have you any specific recommendations by which this might be improved or, alternatively, have you an alternative form of inflation-protection proposal to make?

Mr. Rygus: A couple of points: First of all, we believe where there are excess earnings, no question, there should be an application of those excess earnings to improve the benefits. The improvement ought to apply to those on retirement, to those who have terminated and are vested and to those who are still working. There is no question about it. But we believe the experience of that particular pension plan should be the criterion for determining how much is excess and how much can be used to improve the benefits, because once we start to apply external criteria, we can run into serious difficulties.

Mr. Reid (St. Catharines): May I move to another aspect, one which was touched on very early in your submission? We have been concerning ourselves with narrowing the gap that is evident in the standard of living pre-retirement, post-retirement. We talked in terms of adequacy of income to maintain a sort of level of standard of living. At the outset, you talked in terms of a significant expansion of the public process, and you talked in terms of an increase in the OAS, an increase in the GIS, and doubling the CPP. What measuring stick do you use in fixing the level that might be required for a post-retiree to maintain the standard of living that he enjoyed just prior to retirement?

Mr. Rygus: As my colleague has already said . . . maybe we have not elaborated on it quite as clearly as we should have—we believe it ought to be 75% of pre-retirement income, but above the poverty levels in all cases.

Mr. Reid (St. Catharines): Do you say that this should be universal—in effect, 75% of income—whether it applies to an hourly-rated person, a salaried employee, or an MP, that he should continue to receive a level of 75% of that income?

• 1105

Mr. Rygus: You are saying 75% up to the average industrial wage. Above that, those who are in a more fortunate position generally can, over the years, accumulate savings, investments and all of those other things, and the private pension sector . . . Yes, we are talking about a general floor.

Mr. Reid (St. Catharines): That is why I commended you on your presentation. May I then move on if I still have time, Mr. Chairman, to the matter of contributions and whatever.

[Translation]

M. Reid (St. Catharines): avant de passer à autre chose, monsieur le président, il me semble vous avoir entendu dire monsieur que vous vous inquiétiez surtout des difficultés à caractère technique que représenterait l'utilisation de l'intérêt excédentaire préconisé par le Livre vert. Auriez-vous certaines recommandations à nous soumettre à ce sujet pour palier ces difficultés ou encore une autre proposition permettant de garantir une certaine protection contre l'inflation?

M. Rygus: Deux choses d'abord: en premier lieu, nous partons du principe que l'orsqu'il y a gain excédentaire, il ne fait aucun doute que ces gains excédentaires doivent servir à améliorer les prestations. Ce relèvement des prestations devrait bénéficier à ceux qui sont déjà retraités, à ceux qui ont cessé d'occuper un emploi et qui bénéficient de la dévolution et à ceux qui travaillent encore. Cela ne fait aucun doute. Mais nous estimons également que les antécédents de ce régime de pension doivent servir de critères lorsqu'il s'agit de déterminer ce qui constitue l'excédent et la fraction de cet excédent qui peut être utilisée pour relever les prestations, car, du moment que nous commençons à appliquer les critères extérieurs, nous risquons de grosses difficultés.

M. Reid (St. Catharines): J'aimerais si vous voulez bien passer à un autre domaine que vous avez abordé au tout début de votre mémoire? L'une des choses qui nous intéresse c'est de combler un peu le fossé tout à fait évident entre le niveau de vie avant la retraite et le niveau de vie après la retraite. Nous avons parlé de la notion d'un revenu suffisant pour conserver un genre de niveau de vie donné. Au tout début de votre mémoire, vous avez parlé d'un étoffement considérable de l'intervention gouvernementale, vous avez parlé d'un relèvement de la SV, d'un relèvement du SRG et d'une augmentation de 100 p.100 du RPC. Quel est l'étalon que vous utilisez pour déterminer le niveau qui pourrait se révéler nécessaire pour qu'un retraité puisse conserver le niveau de vie dont il jouissait juste avant sa retraite?

M. Rygus: Comme mon collègue l'a déjà dit nous ne nous sommes peut-être pas suffisamment fait comprendre à ce sujet—nous partons du principe que ce niveau devrait être équivalent à 75 p.100 du revenu avant la retraite mais que dans tous les cas il devrait se situer au-dessus du seuil de la pauvreté.

M. Reid (St. Catharines): Préconisez-vous l'universalité de la chose c'est-à-dire 75 p.100 du revenu—qu'il s'agisse des travailleurs rémunérés à l'heure, des travailleurs salariés, des députés, que sais-je, préconisez-vous donc dans tous les cas un revenu équivalent à 75 p.100 du revenu avant la retraite?

M. Rygus: Vous parlez de 75 p. 100 jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen. Au-delà de cela, les mieux nantis peuvent de façon générale, avec les années, se faire un bas de laine, épargner, investir, et le secteur privé des pensions . . . Effectivement, nous parlons d'un plancher universel.

M. Reid (St. Catharines): C'est d'ailleurs la raison pour laquelle je voulais vous féliciter pour votre exposé. J'aimerais s'il me reste du temps monsieur le président passer maintenant à la question des cotisations.

[Texte]

We have been told earlier that in negotiating an agreement, and we talked in terms of pensions as deferred compensation as you do, there are only so many dollars available, whether it is paid out in pensions or whether it is paid out in wages or whatever other fringe benefits. I was interested in one of the comments made today—and I will readily accept the position—that the great expansions in coverage have come through the collective bargaining process. Today it was suggested that employees would be more willing to increase the amount of contributions than they might have been previously, because previously the emphasis was always on primarily the present worker in the plant. Is that the case?

Mr. Rygus: A couple of things. Because of the extensive debate in recent years on the question of pensions, there is an increased awareness amongst our people concerning the importance and role, costs and responsibilities in the pension system. Because more attention is paid to negotiations of pension plans, people are getting a much better understanding of what is all involved.

Secondly, to be very frank about it, when times are tough, people get a greater awareness too, of a lot of things. I know that in many instances when there are lay-offs in the offing, it would be very, very nice to have good, early retirement benefits so that you can get a few hundred people to take early retirement and you would not have to lay off the younger people. That subject is coming to the fore much, much more clearly during tough times, and there is a better comprehension of the value of pensions these days than there was during the good times. When there were no lay-off in the offing, when there were not as many plant shut-downs and the many critical problems that we face today, there was not the same kind of awareness. People are getting a better understanding of the social obligation also today. For these reasons, I think there is a greater willingness these days to recognize the need for more contributions to provide a better balance.

Mr. Reid (St. Catharines): There was a little confusion in the comment, Mr. Chairman, as to a critical last page comment of your presentation with respect to failure on the part of the federal government to at least take some positive action. Then in response to an earlier question you did not want to see any improvement in the GIS to those elderly who would need immediate help until there was a package pension reform, at least from a preferable point of view.

Now I come back then to clarify your position whether or not there should be a package reform completed, introduced, before we make any change to suit the needs of those who

[Traduction]

Nous avons entendu que, dans le cadre des négociations collectives, et à ce sujet nous avons parlé des pensions comme d'un genre d'indemnisation différée comme vous d'ailleurs, il y avait toujours sur la table un montant global bien défini qui pouvait servir soit à relever les pensions, soit à relever les salaires, soit à relever d'autres avantages sociaux. Je vous ai avec beaucoup d'intérêt entendu parler—et je suis prêt à accepter cette position—du fait que tous les étoffements majeurs des régimes de pension avaient été le fruit de la négociation collective. Nous avons entendu dire aujourd'hui que les employés seraient à l'heure actuelle beaucoup plus que jadis disposés à relever le montant de leurs cotisations car, historiquement, les négociations collectives visaient principalement le cas de l'ouvrier, du travailleur en activité. Est-ce bien cela?

M. Rygus: Une ou deux petites choses à ce sujet. Vu que depuis quelques années le débat sur les pensions fait rage, nos gens sont de plus en plus conscients de l'importance, du rôle, du coût et des responsabilités inhérents au régime de pension. Et comme on accorde de plus en plus d'attention à la négociation des régimes de pension, il est normal que désormais les gens en comprennent beaucoup mieux tous les tenants et les aboutissants.

En second lieu, en toute franchise, lorsque les temps sont durs, les gens sont beaucoup plus conscients d'énormément de choses. Je sais que dans bien des cas, lorsque le spectre du licenciement pointe à l'horizon, il serait extrêmement réconfortant de pouvoir compter sur des prestations de retraite anticipées de manière à permettre à quelques centaines d'employés de prendre une retraite anticipée, ce qui éviterait de devoir mettre à pied des travailleurs plus jeunes. Lorsque les temps sont durs donc, c'est un sujet qui est perçu d'une façon beaucoup plus aigüe et toute cette question de la valeur des pensions est beaucoup mieux comprise de nos jours que pendant les périodes fastes. A une époque où on ne parlait pas des licenciements, où les entreprises étaient beaucoup moins nombreuses à fermer leurs portes, où les problèmes très critiques qui se posent à nous aujourd'hui se posaient beaucoup moins, cette prise de conscience n'était pas du tout la même. A l'heure actuelle, les gens comprennent beaucoup mieux la notion des obligations sociales. Pour toutes ces raisons, je dirais qu'effectivement, les gens sont beaucoup plus disposés aujourd'hui à admettre la nécessité qu'il y a de cotiser davantage pour assurer un meilleur équilibre.

M. Reid (St. Catharines): Il semble y avoir malentendu, monsieur le président, à propos d'un élément absolument essentiel figurant à la dernière page de l'exposé, et je veux parler du fait que le gouvernement fédéral n'aurait pas réussi à prendre un minimum de mesures positives. En réponse à une question qui vous a été posée, vous avez dit que vous n'étiez pas favorable à un relèvement du SRG à l'intention des personnes âgées ayant besoin d'une aide immédiate tant et aussi longtemps qu'il n'y aurait pas eu réforme d'ensemble des pensions, ou du moins réforme positive.

Je vous demande donc à nouveau si, à votre avis, il faut effectivement implanter ou introduire une réforme d'ensemble avant d'envisager quelque changement que ce soit à l'intention

[Text]

require it and before we introduce a contributory phasing in that will be necessary to meet the demands on the present Canada Pension Plan benefits.

Mr. Rygus: Well, I guess a lot of it is a question of how you interpret it. I do not consider an immediate increase in the GIS an impediment to a reform of the pension system. I think that is so evident now because of the plight of hundreds of thousands of elderly people who live below poverty levels. That could be done without waiting for the rest of the pension reform.

Mr. Reid (St. Catharines): That should be done now.

Mr. Rygus: That should be done now.

Mr. Reid (St. Catharines): Would you also agree that there should be some introduction of phasing in the increased contributions that will be necessary?

• 1110

Mr. Rygus: To the CPP?

Mr. Reid (St. Catharines): To the CPP.

Mr. Rygus: Certainly there is not an immediate need for increasing the contributions based on the present benefit levels, not an immediate need, but we recognize that if you go along, and hopefully we can persuade your committee and the government to increase the benefits, we recognize that will require a corresponding increase in contributions, yes.

Mr. Reid (St. Catharines): Two things. One is the comment you made, sir, that the employees would prefer a phasing-in rather than a major jump, and I too am trying to avoid a major jump. When do you think there might be a phasing-in take place, recognizing realistically, sir, the paper value of the present CPP fund? There is that aspect, and I have another one in mind. I was thinking of the early necessity of phasing in a contribution which should not form an economic impact upon the employee or the rest of the nation.

Mr. Rygus: Looking at it from a realistic standpoint, considering the work of your committee, and the pace at which legislation gets introduced and passed at times, assuming that you brought in a report and agreed substantially with our proposals, I could see the government introducing legislation next year. I see nothing wrong with either sometime next year or January 1, 1985, for these things to be implemented, an increase in contributions and an increase in benefits. Hopefully it could be earlier, but I am giving some latitude and giving recognition to some of the impediments there are sometimes to getting legislation introduced and passed. The bells are ringing more often these days.

[Translation]

des nécessiteux et avant d'implanter une formule à cotisations échelonnées, formule qui sera indispensable si nous voulons que les prestations actuelles du Régime de pension du Canada continuent à satisfaire à la demande.

M. Rygus: J'imagine qu'il s'agit avant toute autre chose d'une question d'interprétation. Je ne pense pas qu'un relèvement immédiat du SRG puisse faire obstacle à une réforme du système de pension. Pour moi, c'est parfaitement évident, compte tenu de la situation des centaines de milliers de personnes âgées qui vivent en-deça du seuil de la pauvreté. On pourrait dès lors procéder dans ce sens sans attendre une réforme d'ensemble.

M. Reid (St. Catharines): Y procéder donc immédiatement.

M. Rygus: C'est ce qu'il faudrait faire en effet.

M. Reid (St. Catharines): Êtes-vous également favorable à l'idée qu'il faut effectivement une application graduelle du relèvement des taux de cotisation qui s'imposeront.

M. Rygus: Vous parlez du Régime de pensions du Canada?

M. Reid (St. Catharines): C'est cela.

M. Rygus: Il est certain qu'il n'est pas indispensable dans l'immédiat de relever les cotisations en fonction du niveau actuel des prestations, mais nous admettons néanmoins que si vous y arrivez, et nous espérons pouvoir vous persuader ainsi que le gouvernement de relever les prestations, nous admettons donc qu'il faudra effectivement relever les cotisations en conséquence.

M. Reid (St. Catharines): Deux petites choses à ce sujet. La première est le fait que vous avez dit que les employés préféreraient une implantation graduelle par opposition à un relèvement brutal, chose que j'essaie également d'éviter. A votre avis, quand pourrions-nous passer à cette implantation graduelle en étant réalistes et en tenant compte de la valeur que représente actuellement sur papier le Régime de pensions du Canada sous sa forme actuelle? Il y a cette question-là, mais je pense également à autre chose. Je pensais au fait qu'il était nécessaire aussi rapidement que possible de procéder à une implantation graduelle d'un taux de cotisation de manière à éviter à l'employé et au pays tout entier des retombées économiques graves.

M. Rygus: Si nous voulons être réalistes et envisager sous cet angle les travaux du Comité et le temps qu'il faut parfois pour faire adopter une mesure législative, à supposer que vous déposiez votre rapport et que celui-ci aille plus ou moins dans le sens de nos recommandations, j'imagine que le gouvernement pourrait déposer une mesure législative l'an prochain. J'imagine facilement que ces mesures pourraient être mises en vigueur, et je parle ici du relèvement des cotisations et des prestations, l'an prochain, voire le 1^{er} janvier 1985. Cela pourrait se faire plus rapidement, mais disons que je prévois une certaine marge de manoeuvre et que je tiens également compte de certains obstacles qui parfois retardent l'adoption de certaines mesures législatives. Les cloches ont tendance à sonner assez souvent ces temps-ci.

[Texte]

Mr. Dobell: And longer.

The Chairman: Did you just say you wanted it to go to 8% by the year 1985, is that it?

Mr. Rygus: No. I hope I did not say that. I do not think I said it. I thought I said earlier that contributions now are 1.8% and if it required, say, an immediate jump to 2.5% or 3% on each party, I do not think there would be a serious objection by the contributors on that kind of an approach, recognizing that each year thereafter if you added 3.1% and 3.2% or 3.3% each year; small incremental increases I think are the way to go. If anybody has learned that lesson, the U.S. people should have learned it by now.

Mr. Reid (St. Catharines): Insofar as vesting is concerned, Mr. Chairman, vesting to you would be satisfactory if we adopted the two-year term as proposed in the green paper, and do I understand you correctly that when you talk in terms of vesting, we are talking about a locked in situation, not to be available before the age of 65 or the retirement age?

Mr. Rygus: Right.

Mr. Reid (St. Catharines): No further questions, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Reid.

Mr. Rygus: I thank you and your fellow colleagues for the presentation made this morning. Hopefully you will agree with the committee's recommendations when our report is done.

Mr. Rygus: We shall wait impatiently for your report. Thank you.

The Chairman: I need a housekeeping motion that the chairman and the clerk be authorized to hire what additional administrative and support staff may be required from time to time to adequately meet the administrative needs of the committee.

Apparently this is to get us part-time secretaries in and out.

Mr. Dantzer: I so move.

Motion agreed to.

The Chairman: So we are adjourned now, and we are to move in camera for those who wish to stay.

[Traduction]

M. Dobell: Et assez longtemps aussi.

Le président: N'avez-vous pas dit que vous aimeriez un relèvement jusqu'à concurrence de 8 p. 100 d'ici 1985?

M. Rygus: Non, j'espère bien n'avoir pas dit cela. Je ne pense pas l'avoir dit d'ailleurs. J'ai dit à un moment donné, je crois, que les cotisations sont actuellement de 1.8 p. 100 et qu'en cas de nécessité, un relèvement immédiat jusqu'à concurrence de 2.5 p. 100 ou de 3 p. 100 pour les deux parties ne devrait pas je pense faire l'objet de beaucoup d'objections de la part des cotisants, partant du principe que chaque année après cela, si on ajoutait 3.1 p. 100 et 3.2 p. 100... il faut obligatoirement je pense y aller par petites fractions. Je pense que si quelqu'un en a tiré la leçon, c'est bien les Américains.

M. Reid (St. Catharines): Pour ce qui est de la dévolution, monsieur le président, cette formule vous conviendrait à condition que nous adoptions comme le propose le Livre vert une période de deux ans, et j'aimerais savoir si, toujours en parlant de dévolution, vous avez bien parlé d'une immobilisation, c'est-à-dire un blocage jusqu'à l'âge de 65 ans ou jusqu'à l'âge de la retraite.

M. Rygus: C'est parfaitement exact.

M. Reid (St. Catharines): Ce sera tout pour moi, monsieur le président.

Le président: Merci monsieur Reid.

Monsieur Rygus, je tiens à vous remercier ainsi que vos collègues pour l'exposé que vous nous avez fait ce matin. J'espère que vous vous rallierez aux recommandations du Comité lorsque nous déposerons notre rapport.

M. Rygus: Nous attendons votre rapport avec impatience. Merci beaucoup.

Le président: J'aimerais que quelqu'un propose une motion de routine permettant au président et au greffier d'engager le personnel administratif et de soutien supplémentaire qui pourra nous être nécessaire à l'occasion pour que le Comité puisse fonctionner sur le plan administratif.

Il semblerait que nous pourrions ainsi nous assurer des services de secrétaires à temps partiel.

M. Dantzer: J'aimerais proposer cette motion.

La motion est adoptée.

Le président: Notre séance publique se termine donc ici et nous allons maintenant siéger à huis clos, pour ceux que la chose intéresse.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

*From the International Association of Machinists and
Aerospace Workers:*

Mike Rygus, General President; Vice-President at Large,
Canadian Labour Congress; Chairman, CLC Pension
Committee; Co-Chairman, Board of Trustees, I.A.M.
Labour-Management Pensions Fund (Canada);

Louis Erlichman, Canadian Research Director.

*De l'Association internationale des machinistes et des
travailleurs de l'aérospatiale:*

Mike Rygus, vice-président général; vice-président du
Congrès du Travail du Canada; président du Comité des
pensions du CTC; coprésident du Conseil de fiducie,
Fonds de retraite syndical-patronal (Canada) de l'A.I.M.;

Louis Erlichman, directeur des recherches du Canada.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 7

Tuesday, May 17, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 7

Le mardi 17 mai 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on**Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Suzanne Beauchamp-Niquet
Hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Committee heard a briefing by the staff on inflation protection.

At 4:05 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Stotsky, Service de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulées «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Le Comité assiste à un exposé portant sur la protection contre l'inflation.

A 16h05, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, May 17, 1983

• 1054

The Chairman: Order.

It is unusual for a committee in Ottawa to get under way five minutes ahead of scheduled time, but I am sure it is not unusual, Mr. Samson, in your experience over the years, that we actually start early.

Mr. Pierre Samson (National President, Public Service Alliance of Canada): Always on time.

The Chairman: Perhaps for the benefit of the members of the committee, Mr. Samson, you could introduce the people who are with you. It would also help me, as my clerk will write down the names so I could ask them to answer questions, etc.

• 1055

Mr. Samson: on my immediate left is Second Vice-President, Daryl Bean; labour economist Walter Haulena; First Vice-President Guy Jacob; on my immediate right the Executive Assistant to the Pension Reform Committee of the Alliance, Stephen Jelly; my Executive Assistant Robert Perron; *troisième vice-président*, Jean Bergeron.

The Chairman: Mr. Samson, I understand you have a brief that you submitted prior to the meeting. Members of the committee have had time to pursue it. In addition you have a very short introductory remarks and then we could open up for questions.

Mr. Samson: Thank you, Mr. Chairman. I have with me copies of a 24-page submission, but I would like to have it incorporated in the minutes of the task force proceedings, if the task force is agreeable to this I will read a brief opening statement, if not I will read the whole statement. It is your decision...

The Chairman: In that case, the way you put it Mr. Samson, can I have a motion that we add this to the minutes? Moved. Carried.

See *Minutes of Proceedings and Evidence*.

Mr. Samson: I often look, Mr. Chairman, at the Question Period of the House, and I guess I am getting a lot of...

The Public Service Alliance of Canada, Mr. Chairman, as the union representing over 182,000 Canadian workers, welcomes this opportunity to present its views to this Parliamentary Task Force on Pension Reform. Alliance members serve the population of this country in a vast variety of capacities. We have participated in the pension debate for a number of years, and we are determined to continue doing so, until we are satisfied that all Canadians have fair, decent and fully indexed pensions during their retirement years and receive their fair share of our nation's growing wealth.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 17 mai 1983

Le président: À l'ordre.

Il est rare qu'un comité commence à siéger cinq minutes avant l'heure prévue, mais, depuis toutes ces années, monsieur Samson, ce n'est sûrement pas un précédent pour vous.

M. Pierre Samson (président national, Alliance de la Fonction publique du Canada): Toujours à l'heure.

Le président: Monsieur Samson, les membres du Comité vous sauraient gré de présenter les personnes qui vous accompagnent. Cela me facilitera aussi les choses, car mon greffier inscrira leur nom et je pourrai leur demander de répondre aux questions et ainsi de suite.

M. Samson: Est assis à ma gauche immédiate le second vice-président, Daryl Bean; Walter Haulena, économiste des questions syndicales; Guy Jacob, premier vice-président; à ma droite immédiate, Stephen Jelly, adjoint administratif du comité de l'Alliance chargé de la réforme des pensions; Robert Perron, mon adjoint administratif; Jean Bergeron, *third vice-president*.

Le président: Monsieur Samson, je crois savoir que vous nous avez envoyé un mémoire il y a quelque temps. Les membres du Comité ont donc eu le temps de le lire attentivement. De plus, vous avez quelques brèves remarques préliminaires et nous pourrions ensuite vous poser des questions.

M. Samson: Je vous remercie, monsieur le président. J'ai ici des copies d'un mémoire de 24 pages, et j'aimerais qu'il soit annexé au procès-verbal des délibérations du groupe de travail; avec votre permission, je voudrais lire une brève déclaration préliminaire, autrement je lirai tout l'exposé. C'est à vous d'en décider...

Le président: J'aurai donc besoin d'une motion pour annexer ce texte aux délibérations. Motion proposée et adoptée.

Voir les *Procès-verbaux et Témoignages*.

M. Samson: Monsieur le président, je vois souvent la Période des questions à la Chambre et il y a sans doute beaucoup de...

L'Alliance de la Fonction publique du Canada, en sa qualité de syndicat qui représente plus de 182,000 travailleurs canadiens, est heureuse de profiter de cette occasion pour faire valoir son point de vue à ce groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions. Les membres de l'Alliance sont au service de la population du pays dans une diversité d'emplois. Nous participons activement au débat sur la pension depuis nombre d'années, et nous tenons à continuer de le faire jusqu'à ce que nous soyons satisfaits que tous les Canadiens jouissent de pensions justes, convenables et pleinement indexées pendant

[Text]

Our general pension concerns overlap with those we have in respect of our own Public Service plans. In addition, as our members are covered by the Canada Quebec Pension Plan with which the Public Service Superannuation Plan is integrated, and by other relevant programs, we will be directly affected by the outcome of pension reform.

In the alliance submission to your parliamentary task force, presented to you separately, we have focused on major pension issues set forth in the government's green paper entitled *Better Pensions for Canadians* (1982) and its companion document, *Focus on Women*.

When discussing pension policy, we cannot lose sight of the fact that the segment of society aged 65 and over is amongst the poorest in Canada. As a society we must resolve to rectify this situation. We cannot lose sight of the fact that three quarters of all Canadians, aged 65 and over, received annual incomes of less than \$10,000 in 1981, or that the average income for people in this age group is only \$9,280.

One of our fundamental areas of concern is to ensure better coverage of Canadians in pension plans. According to the green paper, 4.5 million Canadians belonged to about 15,000 employer-sponsored pension plans in 1980. Taking into consideration that Statistics Canada reported that there were 10.655 million employed workers in the Canadian economy during that year, only about 42% of the work force is covered by employer-sponsored plans and we estimate that out of these only about one half will ever receive a pension. The majority of the work force are not covered; the situation isn't particularly poor in respect of women of whom only about one-third are covered.

This is clearly, Mr. Chairman, a deplorable state of affairs which simply cannot be tolerated in modern society. The alliance's position is that all Canadians must be covered by an adequate pension plan.

The alliance finds it unacceptable that workers who are covered by an employer-sponsored pension plan often do not receive a pension at all if they leave their jobs before retirement, or simply change employers. Those who contributed to pension plans may receive their contributions back with interest at a rate representing only a fraction of what could be earned elsewhere. Employers usually do not consider their part of pension contributions as deferred earnings which means that employees changing their jobs, normally do not receive some or all of the employer's contributions when they leave or change employers.

[Translation]

les années où ils seront à la retraite, et qu'ils reçoivent une part équitable de la richesse croissante de notre pays.

Nos préoccupations portant sur les pensions en général touchent à celles que nous avons relativement à nos propres pensions de la Fonction publique. De plus, puisque nos membres sont visés par le Régime de pensions du Canada ou le Régime des rentes du Québec, auxquels est intégré le régime de pension de la Fonction publique, ainsi que par d'autres programmes connexes, nous serons touchés directement par les décisions prises dans le cadre de la réforme des pensions.

Le mémoire de l'Alliance, présenté à part à votre groupe de travail parlementaire, porte sur les dossiers importants en matière de pensions dont fait état le Livre vert du gouvernement, «De meilleures pensions pour les Canadiens» (1982) ainsi que le document qui l'accompagne «La part des femmes».

Dans nos discussions portant sur les politiques relatives aux pensions, nous ne pouvons jamais oublier que les personnes âgées de 65 ans et plus figurent parmi les plus pauvres au Canada. Comme société, nous devons prendre la ferme résolution de changer cette situation. Nous ne pouvons pas oublier non plus que trois-quarts de tous les Canadiens âgés de 65 ans et plus ont touché un revenu annuel inférieur à 10,000 dollars en 1981, ni que le revenu moyen des personnes de ce groupe d'âge s'élevait à seulement 9,280 dollars.

Nous tenons plus particulièrement, entre autres, à ce que les Canadiens jouissent d'une protection accrue aux termes des régimes de pension. Selon le livre vert, 4,5 millions de Canadiens participaient à 15,000 régimes de pensions privés en 1980. Si l'on tient compte du fait que, d'après Statistique Canada, il y avait 10,655,000 travailleurs actifs dans l'économie canadienne au cours de cette année, c'est donc dire qu'environ 42 p. 100 seulement des travailleurs participent à des régimes privés et nous prévoyons que seulement à peu près la moitié de ces travailleurs toucheront un jour une pension. La majorité des travailleurs n'ont pas de protection. La situation des femmes est particulièrement triste, car seulement un tiers environ d'entre elles jouissent d'une protection.

Il s'agit là, monsieur le président, d'une situation tout à fait déplorable qu'on ne peut tout simplement pas tolérer dans une société moderne. Selon la position de l'Alliance, tous les Canadiens doivent être protégés par un régime de pensions convenable.

L'alliance trouve inacceptable que les travailleurs qui sont protégés par un régime de pension de l'employeur, ne reçoivent souvent pas de pension du tout s'ils quittent leur emploi avant leur retraite ou simplement s'ils changent d'employeur. Ceux qui ont contribué à ces régimes de pension toucheront peut-être le remboursement des cotisations versées, avec l'intérêt calculé à un taux qui ne représente qu'une fraction des taux d'intérêt payés ailleurs. En règle générale, l'employeur ne juge pas que sa part des cotisations de pension constitue une rémunération différée, de sorte que l'employé ne touche normalement ni une partie ni la totalité des cotisations versées par l'employeur lorsqu'il quitte son emploi ou change d'employeur.

[Texte]

There is a definite need to reform vesting provision in our pension plans.

Monsieur le président, une des lacunes fondamentales importantes des régimes de pensions de l'employeur, c'est qu'ils ne protègent pas les pensionnés des ravages de l'inflation. Il semble n'y avoir que très peu de régimes de pension pleinement indexés. Au mieux, des dispositions provisoires sont prises en vue de l'augmentation des pensions. Cette situation est inacceptable. Nous croyons très fermement que les pensions des Canadiens à leur retraite devraient être protégées intégralement contre l'inflation et rajustées automatiquement en fonction de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation publié par Statistiques Canada. De plus, les pensions devraient être rajustées en fonction des augmentations réelles des salaires industriels moyens, afin de permettre aux retraités de recevoir une part équitable de l'accroissement de la richesse du pays, richesse qu'ils nous ont aidés à créer.

Personne ne devrait oublier que l'espérance de vie des personnes âgées de 65 ans se situe à environ 14 ans pour les hommes et à plus de 17 ans pour les femmes. C'est donc dire que chaque tranche de 100 dollars de la pension que commençait à toucher un homme il y a 14 ans, en 1969, ne compterait plus que pour 34 dollars en 1982 si la pension n'était pas indexée. De même, chaque tranche de 100 dollars de la pension que commençait à toucher une femme il y a 17 ans n'équivalait plus qu'à 31 dollars. Nos retraités avancés en âge et approchant la fin de leur vie ne toucheraient qu'une fraction de leur pension originale.

Le système actuel, monsieur le président, des régimes de pensions privés de l'employeur ne tient pas compte du fait qu'il est reconnu que les travailleurs canadiens ont une grande mobilité et que cette mobilité est essentielle pour une économie qui vise un vaste territoire comme le nôtre. En plus d'une dévolution insuffisante, il n'existe que peu ou pas de transférabilité des pensions. Des réformes s'imposent également afin de garantir une meilleure protection au conjoint, d'éviter la discrimination, de protéger les travailleurs à temps partiel et d'offrir à toute la population une protection juste en matière de pensions.

L'Alliance inscrit parmi ses préoccupations fondamentales les problèmes de pensions qu'éprouvent les femmes qui constituent une partie importante de la main-d'oeuvre, soit 41.2 p. 100 en 1982 au pays, ainsi que la majorité, soit 51 p. 100, de notre population en âge de travailler.

Un système de pensions réformé au Canada doit éliminer les lacunes actuelles et pourvoir à la protection intégrale des travailleuses, à la protection des prestations de pension au moment de la cessation d'emploi, à la protection contre la discrimination salariale, ce qui entraîne des pensions inférieures, à l'élimination des pertes du pouvoir d'achat au moyen de l'indexation intégrale, à la reconnaissance du travail de la personne qui s'occupe des enfants et des parents âgés ou invalides, à la protection des survivants, au maintien des prestations de pension après le remariage, à l'élimination de la discrimination fondée sur le sexe, ce qui donne lieu à des prestations inéquitables en raison de l'espérance de vie plus longue des femmes, et à la reconnaissance de l'association

[Traduction]

Il est essentiel de procéder à une réforme des dispositions relatives à la dévolution, dans nos régimes de pensions actuels.

Mr. Chairman, another basic major shortcoming of the employer-sponsored pension plans is that they do not protect pensioners from the ravages of inflation. There appears to be very few fully indexed pension plans. At best, ad hoc arrangements to increase pensions are being made. This state of affairs is unacceptable. We feel very strongly that pensions of retired Canadians should be fully protected against inflation and adjusted automatically according to developments in the consumer price index published by Statistics Canada. In addition, pensions should be adjusted by the equivalent of real increases in averages industrial wages, in order to enable pensioners to obtain a fair share of increases in the nation's wealth, which they help to create.

We should all keep in mind that the life expectancy of persons aged 65 is about 14 years for males and over 17 years for females. That means that each \$100 of a male's pension commencing 14 years ago in 1969, if not indexed, would be reduced in 1982 to about \$34. Each \$100 of a female's pension commencing 17 years ago would amount to only about \$31. Our old pensioners are receiving only a fraction of their original pensions towards the end of their life.

The current private employer-sponsored pension system does not reflect the recognized fact that Canada has a high mobility of labour, which is vital to an economy in a vast geographic setting such as ours. In addition to an adequate vesting there is limited or nonexistent pension portability. Reforms are also necessary in order to ensure better protection of spouses; avoid discrimination; cover part-time workers, and ensure fair pension coverage for the whole population.

Pension related problems of women who form an important part of Canada's labour force (41.2% in 1982) and the majority of our population of working age (51%), are in the forefront of the Alliance's concerns.

A reformed Canadian pension system must eliminate current shortcomings and provide for full coverage of working women; protection of pension benefits on separation from employment; protection against wage discrimination resulting in lower pensions; elimination of losses in purchasing power by full indexing; recognition of work in caring for children and elderly or disabled relatives; protection of survivors; continuation of pension benefits after remarriage; elimination of sex discrimination resulting in unequal benefits due to women's longer life expectancy; and recognition of their economic partnership in marriage and common law relationships on marriage breakdown.

[Text]

économique dans le mariage et dans des relations de fait au moment de la rupture.

• 1105

[Translation]

Mr. Chairman, having examined the numerous fundamental problems and shortcomings of Canada's current pension system, particularly those in respect of private employer-sponsored pension plans, the alliance concludes that only a universal CPP type of public pension plan, supplemented temporarily by an equitable old age security program, can meet our fundamental objectives; and they are, namely: to provide retirement pensions which would guarantee that persons over the age of 65 receive incomes reflecting a reasonable relationship to the average industrial wage; to guarantee our population the maintenance of a decent standard of living during retirement comparable to the one they had during their working years; to protect the real purchasing power of pensions and enable pensioners to get a fair share of the growing wealth of our nation by reflecting real average wage developments in Canadian industry through full pension indexing; and to provide immediate vesting and full portability and generally cover and provide for a fair, just, non-discriminatory and equitable pension system for all Canadians.

In addition, private pension plans should be left sufficient room to compliment the universal public pension system by providing supplementary pension benefits and relevant services. We are of the opinion, Mr. Chairman, that overall pension reform and meaningful improvement of the current unsatisfactory situation cannot be expected to be accomplished by the sponsors and administrators of the vast variety of 15,000 or so private pension plans.

Mr. Chairman, the political will of the federal government and of the representatives of the employees concerned must be the driving force behind pension reforms. Optimal results in pension reform, in our opinion, will best be achieved by establishing a forum for joint decision-making regarding Canada's pension system consisting of representatives of employees, pensioners, employers, pension industry, provincial and federal governments. The benefits for society generated by an improved pension system are worth the effort and the necessary sacrifices. The Public Service Alliance is prepared to continue contributing to our joint efforts to provide all Canadians with a fair, just and equitable pension system.

Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Samson. Les membres du Comité ont-ils des questions à poser?

Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, on your page 6 that you just read asking for an establishment of a forum for joint decision-making, including representatives of employees, pensioners, employers, pension industry, provincial and federal

Monsieur le président, après cet examen des nombreux problèmes et lacunes fondamentaux du système actuel des pensions au Canada, et tout particulièrement ceux qui ont trait aux régimes de pensions privés de l'employeur, l'Alliance en est arrivée à la conclusion que seul un régime de pensions public et universel, semblable au RPC, auquel s'ajouterait temporairement un programme équitable de sécurité de la vieillesse, peut atteindre nos objectifs fondamentaux, notamment: pourvoir à des pensions de retraite qui garantiraient que les personnes âgées de plus de 65 ans reçoivent un revenu en fonction du salaire industriel moyen; garantir à notre population le maintien d'un niveau de vie convenable pendant la retraite, comparable à celui qui existait pendant les années de vie active sur le marché du travail; protéger le pouvoir d'achat réel des pensions et permettre aux retraités d'obtenir une part équitable de la richesse croissante de notre pays, en fonction de l'augmentation des salaires moyens réels dans l'industrie canadienne et par l'indexation intégrale des pensions; pourvoir à la dévolution immédiate et à la transférabilité totale; et pourvoir généralement à un système de pensions juste, équitable et non discriminatoire pour tous les Canadiens.

De plus, il faudrait accorder aux régimes de pensions privés suffisamment de latitude pour leur permettre d'ajouter au système de pensions public et universel des prestations de pensions supplémentaires ainsi que d'autres services connexes. Nous sommes d'avis, monsieur le président, qu'on ne peut pas attendre des employeurs, ni des administrateurs des quelque 15,000 régimes de pensions privés qu'ils réalisent la réforme globale des pensions et l'amélioration significative de la situation insatisfaisante actuelle.

Monsieur le président, la volonté politique du gouvernement fédéral et des représentants des employés intéressés doit donner l'élan à la réforme des pensions. Des résultats optimaux dans le cadre de la réforme des pensions seront réalisés, à notre avis, par la création d'un organisme assurant la prise de décisions conjointe en ce qui a trait au système des pensions du Canada, et composé de représentants des employés, des retraités, des employeurs, de l'industrie des pensions et des gouvernements provinciaux et fédéral. Les avantages pour la société, découlant d'une amélioration du système des pensions, valent l'effort et les sacrifices qui s'imposent. L'Alliance de la Fonction publique est disposée à assurer sa participation continue à notre effort conjoint en vue d'offrir à tous les Canadiens un système de pensions juste et équitable.

Merci monsieur le président.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Samson. Do members of the Committee have questions to ask?

Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, à la page 6 que vous venez de lire, vous proposez la création d'un organisme assurant la prise de décisions conjointe, organisme composé de représentants des employés, des retraités, des employeurs, de

[Texte]

governments, can you elaborate on that somewhat, what you have in mind there?

Mr. Samson: What we have in mind, Mr. Chairman, actually is exactly what is written. Us as a labour movement or a union, we are always concerned about the fact that we are not consulted by governments, although governments will argue otherwise; we are not being consulted on these very critical social issues. That is why we are ready at this time to sit down and to present in a very credible but also practical way to a body such as the one we are suggesting our ideas to, our suggestions, so that it will be fair, just and equitable for everybody. We do not feel at the present time that the government is listening. They are listening to somebody, but they are not listening to us, representative of millions of Canadians, not just workers but Canadians. And also, pensions belong to workers, they do not belong to employers. That is one of the reasons that we want our say; we want the government to hear us, not just the employers. That is what they are doing now. I am sorry if I am up front, but I want to say that.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I do not just understand what Mr. Samson is saying. It is my understanding that the task force here, which is representative of all three parties, has a particular mandate to listen to the Public Service Alliance and dozens and dozens of other national and regional groups around the country, and that is what we are doing here this morning.

• 1110

Mr. Weatherhead: It sounds as if they have a motion to adjourn.

The Chairman: Yes, we have a problem, I think. I am going to check now when I go back to the House.

Mr. Weatherhead: This is my second task force, Mr. Chairman, as you know. And the other one on fiscal arrangement having to do with such vital matters as medicare and post-secondary education and matters such as that, we certainly went around the country and here in Ottawa and listened and listened and listened. And that is what we are doing here this morning and will be doing for the next few months.

But be that as it may, is Mr. Samson suggesting some sort of a new body or organization of some kind, comprised of these people, to listen some more? Is that what you are suggesting, sir?

Mr. Samson: Yes, Mr. Chairman, that is what we are suggesting at the present time. That a joint decisionmaking forum, including all the bodies that we have mentioned, be formed.

We are not criticizing this body. We are not criticizing the committee. We are just saying that if you want to hear us and our presentation wants to be credible, we are going to say things that you will not like. Because we must say them. That is why you are hearing us this morning. And I think that the

[Traduction]

l'industrie des pensions, du gouvernement fédéral et des provinces; pourriez-vous nous dire ce que vous entendez par là?

M. Samson: Exactement ce que nous avons écrit, monsieur le président. En tant que mouvement syndical ou que syndicat nous avons toujours déploré le fait que les gouvernements ne nous consultent pas suffisamment, bien qu'ils prétendraient le contraire; or nous n'avons pas été consultés à propos de ces questions sociales très importantes. C'est pourquoi nous sommes prêts maintenant à rencontrer un tel organisme auquel nous pourrions présenter de façon très raisonnable mais aussi très pratique nos idées, nos recommandations, afin que toutes les parties soient traitées de façon juste et équitable. Actuellement nous n'avons pas le sentiment que le gouvernement nous écoute. Il écoute quelqu'un, mais pas nous qui représentons des millions de Canadiens, et pas uniquement des travailleurs. De plus les pensions appartiennent aux travailleurs et non pas aux employeurs. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous voulons avoir voix au chapitre; nous voulons que le gouvernement nous écoute, et qu'il n'écoute pas uniquement les employeurs comme il le fait actuellement. Je suis désolé d'être aussi direct, mais je tiens à dire tout cela.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je ne comprends pas ce que dit M. Samson. Je crois comprendre que ce groupe de travail qui représente les trois parties a un mandat bien précis, celui d'écouter l'Alliance de la Fonction publique et beaucoup d'autres groupes régionaux et nationaux dans le pays, et c'est bien ce que nous sommes en train de faire ici ce matin.

M. Weatherhead: Il semble qu'il y ait une motion d'ajournement.

Le président: Oui, je crois que nous avons un problème. Je vais aller à la Chambre pour vérifier ce qu'il en est.

M. Weatherhead: Monsieur le président, vous n'ignorez pas que c'est le deuxième groupe de travail auquel je participe. L'autre étudiant les accords fiscaux concernait des questions cruciales comme les soins médicaux, l'enseignement postsecondaire et des questions connexes; nous avons voyagé et à Ottawa nous avons entendu énormément de témoins. C'est ce que nous faisons ici et c'est ce que nous allons faire dans les prochains mois.

Mais quoi qu'il en soit, M. Samson veut-il dire qu'il voudrait créer un nouvel organisme composé de ces personnes afin qu'il y ait de plus amples consultations? Est-ce ce que vous recommandez, monsieur?

M. Samson: Oui, monsieur le président. Il s'agit de créer en effet un organisme mixte de prise de décisions, composé de toutes les parties que nous avons mentionnées.

Nous ne sommes pas en train de critiquer ce Comité. Nous sommes simplement en train de dire que si vous voulez nous entendre faire une déclaration plausible, vous n'allez pas apprécier tout ce que nous allons dire mais nous devons exprimer ces vérités. C'est pourquoi vous nous écoutez ce

[Text]

suggestions that we are making are to the committee, but not criticizing the committee.

We want this to be an ongoing advisory committee where labour is going to be concerned, or where labour's points of view and opinions are going to be listened to. Because that is not what is happening now, Mr. Chairman, with all due respect to the members of the committee.

The Chairman: Do you want to follow up?

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I would just like to refer to the question of homemaker pensions. I gather that, in general, the alliance is supporting the proposals in the green paper regarding pensions for women. But I do not think you said very much about the issues of homemakers' pensions per se. Can you elaborate on that in any way?

Mr. Samson: Mr. Chairman, I recognize Brother Bean on that question.

The Chairman: Mr. Bean.

Mr. Daryl T. Bean (Executive Vice-President, Public Service Alliance of Canada): Mr. Chairman, yes, we generally support the recommendations contained in the green paper, although we recognize that this is a very complex matter and I do not think that we are going to have sufficient time in this presentation to answer all of the questions which may be raised as a result of it. And if those bells keep ringing, we are certainly going to have less time.

The Chairman: Just to keep you informed, these bells are going to ring for a considerable period of time and I think, with the concurrence of the committee, we should sit here and...

Mr. Dantzer: What do you mean by "a considerable period of time"?

The Chairman: I have no idea. It is as unclear as all things are in Ottawa.

My understanding is that they are checking now with the Whips, and as soon as we know when the vote will be taking place we will inform the members. And with that in mind and your concurrence, can we just go on with the questioning?

Mr. Bean.

Mr. Bean: As I said, we generally support the outline in the green paper. And certainly we note that the advisory committee, the Canada Pension Plan Advisory Committee has made recommendations to the Health and Welfare minister, Madam Bégin. I understand that something like 10 out of 14 of the members were in agreement with the recommendations. Yes, we generally support this.

Mr. Weatherhead: Regarding the homemakers' pension issue per se, did you examine that in any detail and disregard suggestions of homemakers' pensions? Or did you give it any thought at all?

Mr. Bean: We examined it. Certainly, given the period of time we have had to prepare for this, we have not got into all of the fine details. Certainly, we recognize that the credit

[Translation]

matin. Nous ne sommes pas venus pour critiquer votre Comité mais plutôt pour lui présenter des suggestions.

Nous voudrions que ce comité soit un comité consultatif permanent qui tiendra compte des points de vue et des opinions des travailleurs. Or ce n'est pas le cas actuellement, monsieur le président, et je voudrais le dire très respectueusement aux membres du comité.

Le président: Voudriez-vous poursuivre?

Mr. Weatherhead: Monsieur le président, je voudrais traiter de la question des pensions des personnes au foyer. En général, je crois comprendre que l'Alliance appuie les recommandations du livre vert touchant les pensions pour les femmes. Mais je ne pense pas que vous ayez dit grand chose au sujet des pensions des femmes au foyer. Pourriez-vous nous en parler?

M. Samson: Monsieur le président, je voudrais céder la parole au camarade Bean à ce sujet.

Le président: Monsieur Bean.

M. Daryl T. Bean (vice-président exécutif, Alliance de la Fonction publique du Canada): Oui, monsieur le président, de façon générale nous appuyons les recommandations du livre vert, bien que nous admettions qu'il s'agisse là d'une question très complexe, et je ne pense pas que notre exposé nous accorde suffisamment de temps pour répondre à toutes les questions qui pourraient être posées à ce sujet. De plus, si ces sonneries continue à retentir, notre temps en sera abrégé davantage.

Le président: Pour votre information, je voudrais vous dire que ces sonneries vont retentir pendant très longtemps, et si le Comité y consent, nous allons siéger ici et...

M. Dantzer: Qu'entendez-vous par «très longtemps»?

Le président: Je n'en ai pas la moindre idée. C'est aussi peu clair que tout ce qui se passe à Ottawa.

Je crois comprendre que nous sommes en train de vérifier ce qu'il en est avec les whips, et dès que nous saurons quand aura lieu le vote nous le ferons savoir aux membres du Comité. Ceci dit, et si vous le voulez bien, pouvons-nous poursuivre et entendre d'autres questions?

Monsieur Bean.

M. Bean: Encore une fois, de façon générale nous appuyons les grandes lignes du livre vert. Et nous constatons que le comité consultatif sur le régime de pensions du Canada a présenté des recommandations au ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, M^{me} Bégin. Je crois savoir que quelque 10 membres sur 14 appuyaient aussi les recommandations. Donc, oui, en général nous y souscrivons.

Mr. Weatherhead: Avez-vous examiné en détail la question de la pension des femmes au foyer et êtes-vous en faveur d'une telle mesure? Y avez-vous vraiment pensé?

M. Bean: En effet. Evidemment, faute de temps, nous n'avons pas pu examiner les moindres détails. Le partage des crédits assurera sûrement une certaine protection. Nous

[Texte]

splitting will provide some coverage. We certainly believe that the participation in the work force of these people will generate more of their own benefits. And I guess what this really boils down to is that this, we believe, is a social issue which must be covered and must be dealt with by the government.

• 1115

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I am not too clear. The whole matter of pensions is a social issue, and the alliance is coming before us today and saying that they have always been interested and they are going to always be interested in the future, and that is very laudable.

One of the important, vital subsections of our investigations is going to be how to improve women's pensions in particular, inside the workforce and perhaps outside the workforce. Without belabouring the point, I just wonder whether the alliance has done any investigation on the issue of pensions of homemakers who are not in the workforce at present.

The Chairman: Mr. Weatherhead.

Mr. Weatherhead: I was asking for an answer.

Mr. Samson: I will recognize Brother Haulena on the question.

Mr. Walter Haulena (Labour Economist, Public Service Alliance of Canada): Mr. Chairman, I would like to repeat that this question is obviously a very, very complex one. We are co-operating with the Canadian Labour Congress in developing a position, which is going to be presented to you, I think, around this fall. Consequently, we are not prepared at the moment to examine the question in detail. It is complex, and some of the complexities were already mentioned. We recognize, for example, that if husbands would contribute to the Canada Pension Plan or the Quebec Pension Plan on behalf of women part of the whole family's disposable income may suffer or may be taken into consideration.

Also, we have the question of married versus single women to consider where there is no income earner in addition to the woman at home. These and others are going to be considered, and we are going to respond to you jointly with the Canadian Labour Congress in due course.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Dantzer, and then Mr. Miller.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to congratulate the alliance for a very, very comprehensive paper. I think you have covered every aspect of pension reform. You have stated very clearly your position on it.

Generally, I would characterize this paper as what one would find in the ideal world. There is very little in here I can

[Traduction]

croyons aussi que la participation de ces personnes dans la population active leur permettra d'acquérir davantage de prestations leur appartenant en propre. En fait, au bout du compte il s'agit là, selon nous, d'une question sociale dont la responsabilité devrait incomber au gouvernement.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je ne comprends pas très bien tout cela. Toute la question des pensions est une question d'ordre social, or l'Alliance comparaît aujourd'hui devant nous et elle nous dit qu'elle s'y est toujours intéressée et qu'elle continuera à s'y intéresser à l'avenir, ce qui est très louable.

L'un des aspects importants, voire crucial de notre enquête portera sur la façon d'améliorer la pension des femmes en particulier, qu'elles fassent ou non partie de la population active. Je ne vais pas insister de façon exagérée, mais j'aimerais savoir si l'Alliance a examiné la question des pensions des femmes au foyer qui ne font pas actuellement partie de la population active.

Le président: Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: J'ai demandé une réponse.

M. Samson: Je cède la parole au camarade Haulena.

M. Walter Haulena (économiste des questions syndicales, Alliance de la Fonction publique du Canada): Monsieur le président, je voudrais répéter que cette question est évidemment fort complexe. Nous collaborons avec le Congrès du travail du Canada pour mettre au point une position qui vous sera présentée je crois vers l'automne. Par conséquent, nous ne sommes encore prêts à examiner cette question en détail. Elle est complexe et nous avons déjà rappelé certaines de ses complexités. Nous reconnaissons, par exemple, que si un mari cotisait au Régime de pension du Canada ou au Régime de rentes du Québec au nom de sa femme, une partie de l'ensemble du revenu disponible de la famille pourrait diminuer ou être pris en considération.

De plus, toujours à propos de la femme au foyer, nous devons envisager la situation de la femme mariée par rapport à la femme célibataire, cette dernière ne pouvant pas compter sur le revenu d'un conjoint. Il faudra donc tenir compte de ces éléments, et en temps opportun, conjointement avec le Congrès du travail du Canada nous vous présenterons notre point de vue à ce sujet.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le président: M. Dantzer et ensuite M. Miller.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Je voudrais féliciter l'Alliance pour un mémoire très exhaustif. Je pense que vous avez couvert tous les aspects de la réforme des pensions et vous avez énoncé votre position de façon très claire.

De façon générale, ce document me semble parfait en théorie. Je vois très peu de choses à propos desquelles je ne

[Text]

disagree with as to goals. I am not sure I can agree entirely with you as to methods of reaching those goals, but certainly the goals, I think, that you aspire to are goals which almost every person who has been before the committee has said.

I want to get back to the age-old question. On page 2 you say that it is the alliance's view that Canada should guarantee an adequate pension income. My question to you first of all is what is an adequate pension income and what should be guaranteed by the country.

Mr. Samson: Mr. Chairman, Brother Haulena.

Mr. Haulena: Mr. Chairman, as far as our position on that is concerned, the retirement pensions of persons over the age of 65 should guarantee incomes reflecting a reasonable relationship to the average industrial wage.

Taking into consideration the average industrial wage in Canada, which is currently, I understand, around \$21,000, we feel that a universal Canadian pension plan of the CPP type would cover about 75% of pre-retirement income, with the minimum, of course, which would reflect the Senate poverty lines and not go below. That would be the answer.

The Chairman: Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Have you attempted to cost such a...? I noticed in your proposal you are really advocating a pay-as-you-go plan with a couple of years' cushion. With the existing pension plan that has its true funded cost being 10% and improvements in the green paper being another 12%, already I have figures of 22% of income. Now, adding on to that 75% of the average industrial wage, have you any cost figures as to what it would cost the average wage-earner to provide that kind of retirement income?

• 1120

Mr. Samson: Mr. Chairman, Brother Haulena.

Mr. Haulena: Mr. Chairman, we do not have any detailed figures as to cost, but we do have a general idea about the range of payroll cost which a better pension plan would entail. Our information comes from the green paper and also from some studies made by the Canadian Labour Congress. The range of about 13% to 20%, a mid point of about 15%-16% of payroll cost split between employees and employers is nothing new to our own members. As Mr. Samson mentioned before, we are the bargaining agent for about 182,000 people, some of whom are paid relatively very, very low salaries. At the moment they pay 7.5% toward their pension plan, including indexation and also including a portion of the CPP with which our pension plan is integrated. So we are speaking at the moment of a pension contribution jointly with the employer in the area of 15%-plus, as compared to 3.6% in the current Canada Pension Plan. Obviously, yes, there is no free lunch, as I understand, and we would have to pay for it whatever the cost may be.

[Translation]

serais pas d'accord en ce qui concerne les objectifs. Je ne suis pas sûr d'être tout à fait d'accord avec vous quant aux moyens d'y parvenir, mais je vous dirai que ces objectifs nous ont aussi été présentés par pratiquement tous les témoins qui ont comparu devant nous.

Je voudrais maintenant revenir à une question rebattue. À la page 2 vous dites que selon l'Alliance le Canada devrait garantir un revenu de pension suffisant. Je voudrais tout d'abord vous demander ce que vous entendez par là, et quelle part de ce revenu devrait être garantie par l'État.

M. Samson: Monsieur le président, je voudrais céder la parole au camarade Haulena.

M. Haulena: Monsieur le président, nous estimons que les pensions de retraite des personnes de plus de 65 ans devraient garantir un revenu qui soit raisonnablement en rapport avec le salaire industriel moyen.

Ce dernier se situant au Canada à environ \$21,000, nous estimons qu'un régime universel de pension semblable au RPC devrait assurer environ 75 p. 100 du revenu d'avant la retraite, avec un minimum qui tiendrait bien sûr compte du seuil de pauvreté fixé par le Sénat, sans descendre plus bas. Voilà donc ma réponse.

Le président: Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Avez-vous essayé d'établir le coût d'un tel...? J'ai vu dans vos recommandations qu'en fait vous êtes en faveur d'un régime par répartition avec une sécurité de deux ans. Avec le régime de pension actuel dont le coût véritable de capitalisation représente 10 p. 100, le livre vert apportant des améliorations représentant encore 12 p. 100, j'ai déjà un revenu de 22 p. 100. Si l'on ajoute à cela 75% du salaire industriel moyen, quels sont les chiffres relatifs au coût pour savoir combien il en coûterait aux salariés moyens pour s'assurer un tel revenu de retraite?

M. Samson: Monsieur le président, le camarade Haulena.

M. Haulena: Monsieur le président, nous n'avons pas de chiffres détaillés au sujet des coûts, mais nous avons une idée générale de ce que coûterait aux salariés un meilleur régime de pension. Le renseignement émane du livre vert, de même que de certaines études effectuées par le Congrès du travail du Canada. L'écart d'environ 13 à 20%, avec une moyenne de quelque 15 à 16% du coût de la charge salariale répartie entre les employés et les employeurs n'est rien de nouveau pour nos propres membres. Comme l'a déjà dit M. Samson, nous négocions pour quelque 182,000 personnes, dont certains touchent des salaires très modiques. Pour le moment, leur régime de pension représente 7.5% de leur salaire, ce qui inclut l'indexation, de même qu'une portion du RPC auquel notre régime de pension est intégré. Par conséquent, pour le moment nous parlons d'une contribution à une pension assurée conjointement avec l'employeur, se situant dans l'ordre de 15% et plus, par opposition à 3.6% dans le régime actuel de pension du Canada. De toute évidence, en effet, il n'y aura pas de cadeau, et il faudra payer le coût nécessaire.

[Texte]

The Chairman: Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: This may not be on the point, but is your own pension plan fully funded on an actuarial basis, on the basis of 15% contributions?

Mr. Haulena: Are you talking now about the public service superannuation?

Mr. Dantzer: Yes. Yes, that is what you were talking about in terms of the 15% payroll deduction. Is that not correct?

Mr. Haulena: Mr. Chairman . . .

Mr. Dantzer: Well, 7% and 7%.

Mr. Haulena: That is a very complex issue. As you know, the Public Service Superannuation Act governs the pension arrangement systems in the Public Service of Canada, and we think it is a fair and decent plan and just simply would like to see all Canadians with a comparable plan.

Mr. Dantzer: I think all Canadians would, too. It is a question of whether they can afford it, and that is why I asked whether yours was really actuarially funded or not, and you do not, obviously, know.

Mr. Haulena: We . . .

Mr. Samson: Mr. Chairman, I think the cost is irrelevant at this stage. I think the workers, the government and the employers must recognize that it is a social problem and must recognize their social responsibilities. Workers have recognized their social responsibilities. We are paying 7.5% for a credible pension plan at the present time, and I think that if the government would make it universal, I think Canadians are ready at this time to accept something like that because it would be an answer to a problem that exists at the present time. Canada is supposed to be a rich country. This is disputed in some circles at the present time, but I think if we addressed the issue on the basis of the social problem that it is, then the government, the employees and the employers . . . that circle of decision-making—will address their responsibilities. We have always done that. The cost is irrelevant. We will pay for it if it is good and if it benefits Canadians. That is what it amounts to. It is not a luxury to have a pension plan today, especially after age 65.

Mr. Dantzer: Mr. Chairman, I would make one comment in response to that.

The Chairman: Did you have your question answered?

Mr. Dantzer: No. But I would just like to respond to that. In my riding, which is in B.C., we have 20% unemployment, and the fellows I talk to would very much like the government to guarantee them jobs. You are way ahead of them when you talk about guaranteeing them a retirement of so much money; at the moment the government . . . and I do not blame the government. No government can guarantee things like permanent income and jobs for everybody; it is impossible. They can work toward those goals, but guarantee I think is a

[Traduction]

Le président: M. Dantzer.

M. Dantzer: Ma question n'est peut-être pas nécessairement pertinente, mais je voudrais savoir si votre propre régime de pensions est entièrement capitalisé, sur une base actuarielle, par rapport à des contributions de 15%?

M. Haulena: Parlez-vous maintenant du régime de retraite de la Fonction publique?

M. Dantzer: Oui. Et c'est bien ce dont vous parliez à propos de la déduction de 15% sur le salaire n'est-ce pas?

M. Haulena: Monsieur le président . . .

M. Dantzer: Oui, 7% et 7%.

M. Haulena: C'est là une question fort complexe. Vous savez sans doute que la Loi sur la pension de la Fonction publique régit les régimes de retraite dans la Fonction publique du Canada; nous estimons que c'est un régime juste et convenable, et nous aimerions vraiment que tous les canadiens puissent bénéficier d'un régime comparable.

M. Dantzer: Ce serait sûrement le vœu de tous les Canadiens, mais peuvent-ils se le permettre? C'est pourquoi je vous ai demandé si votre régime était ou non capitalisé de façon actuarielle, et de toute évidence vous ne le savez pas.

M. Haulena: Nous . . .

M. Samson: Monsieur le président, à ce stade le coût n'est pas un élément pertinent. Je pense que les travailleurs, de même que le gouvernement et les employeurs doivent reconnaître qu'il s'agit là d'un problème social et ils doivent reconnaître quelles sont leurs responsabilités à cet égard. Les travailleurs n'ont pas éludé cette question. Nous payons actuellement 7.5% pour un régime de pension valable, et je pense que si le gouvernement le rendait universel tous les Canadiens seraient maintenant prêts à accepter quelque chose de semblable, car ce régime répondrait à un problème qui existe actuellement. Le Canada est sensé être un pays riche, ce qui est contesté actuellement dans certains milieux, et je pense que si nous abordons cette question en reconnaissant qu'elle est d'ordre social, dans ce cas le gouvernement, les employés et les employeurs—ce cercle de prises de décision—feront face à leurs responsabilités. C'est ce que nous avons toujours fait. Les coûts ne sont pas pertinents. Nous paierons ce qu'il faudra si le régime est valable et s'il profite aux Canadiens. C'est aussi simple que cela. Ce n'est pas un luxe que d'avoir un régime de pensions aujourd'hui, surtout après 64 ans.

M. Dantzer: Monsieur le président, je voudrais faire une remarque à ce propos.

Le président: A-t-on répondu à votre question?

M. Dantzer: Non. Mais je voudrais dire quelques mots à ce sujet. Dans ma circonscription, qui se trouve en Colombie-Britannique, le chômage atteint 20%, et les gens avec qui je discute aimeraient bien que le gouvernement leur garantisse des emplois. Vous allez plus loin qu'eux en parlant de leur garantir une pension qui représente tant d'argent; pour le moment, le gouvernement . . . et je ne peux le blâmer. Aucun gouvernement ne peut garantir ni des revenus permanents ni des emplois pour tous aujourd'hui; c'est impossible. Ils peuvent

[Text]

very strong word in that respect. And I disagree with you that costs are irrelevant; they are not irrelevant to me, as far as I am concerned, because this is really a transfer from one generation to the other, and I think the future generation should be protected to some degree.

• 1125

Mr. Samson: I agree, Mr. Chairman. I agree, if I may respond, that future generations should be protected. I wholeheartedly agree with it. We have to take steps today to make sure that future generations will be protected. The way it is going now they will not be protected, and I certainly agree with you, sir, that every Canadian should have a guaranteed job. I certainly agree with that.

The Chairman: Can I follow up on that? Did you really want to answer the question, Mr. Samson, whether in fact your current plan, where you have indexation on the Public Service Alliance pension plan, in your opinion is fully funded? There is no unfunded liability?

Mr. Samson: Yes, we believe that it is fully funded.

The Chairman: In other words, you do not feel that the public sector employees are getting something that most private plans cannot afford. I just want to expand on this. For instance, on our excess interest approach, the suggestion made in the green paper—you are disagreeing with it. You feel that it should be fully indexed to the CPI or some wage index, some sort of an indicator other than what we have suggested in the green paper. How do you propose that be paid for? In other words, let us assume that we went to a private pension system and we did give it CPI indexing and the pension fund did not give back a return of investment in that year. Who would pick up the differential?

Mr. Haulena: Mr. Chairman, as far as the costs are concerned, obviously it is not an item which we can overlook. But we do understand that pension plans, let us say, in Austria, Germany, the Netherlands, have contributions in the area of about 20%.

May I ask you to repeat the second part of your question, please?

The Chairman: For instance, in your proposal the suggestion being made is that you feel the private pension plans should have full indexation to the CPI or some external indicator. The question I am asking you is that that presupposes the pension fund is capable of returning an investment, which they can then turn on to their employees, that equals it. To give you an example, in a given year if the return on that investment fund is 5% and inflation by the CPI or whatever indicator you want to use is 11%, how do you propose that the differential be funded?

[Translation]

travailler pour se rapprocher de ces objectifs, mais les garantir me paraît un peu exagérer. Je ne pense pas comme vous que les coûts ne sont pas pertinents; ils ne le sont pas du tout selon moi, car en fait ce dont il s'agit c'est d'un transfert d'une génération à l'autre, et je pense qu'il faudrait protéger dans une certaine mesure les futures générations.

M. Samson: Je suis d'accord, monsieur le président. Je vous répondrai en disant que les générations futures devraient être protégées. Je suis absolument d'accord avec vous mais pour cela il faut que l'on prenne des mesures dès aujourd'hui. Si les choses continuent comme maintenant l'avenir de ces générations risque d'être hypothéqué, et comme vous le dites très justement chaque Canadien devrait avoir un travail garanti. Il n'est pas question de discuter de cela.

Le président: Permettez-moi de vous poser une question à ce sujet? Monsieur Samson, est-ce que vous vouliez vraiment répondre à la question, à savoir si le Régime de pension de l'Alliance de la Fonction publique qui est indexé, est selon vous complètement capitalisé? Il n'y a aucun passif non financé?

M. Samson: Oui, nous croyons que notre régime est complètement capitalisé.

Le président: En d'autres termes, vous ne pensez pas que les employés du secteur public bénéficient de quelque chose que la plupart des régimes privés ne peuvent donner à leurs employés. Je voudrais que vous nous en disiez quelques mots. Par exemple, en ce qui concerne l'approche des intérêts excédentaires, dont il est question dans le Livre vert—vous n'êtes pas d'accord. Vous pensez que les prestations de retraite devraient être complètement indexées en fonction de l'indice du coût de la vie ou d'un indice salarial, en quelque sorte sur un indicateur autre que celui que nous avons proposé dans le Livre vert. Comment envisagez-vous de régler la facture? En d'autres termes, supposons que nous optons pour un régime de pension privé complètement indexé sur l'indice du coût de la vie et que le rendement des investissements du fonds de pension ne soit pas suffisant au cours de l'année, qui réglerait la différence.

M. Haulena: Monsieur le président, on ne peut évidemment pas passer sous silence les coûts. Nous savons toutefois que les régimes de pension en Autriche, en Allemagne, aux Pays-Bas ont des cotisations de l'ordre de 20 p. 100.

Permettez-moi de vous demander de répéter la deuxième partie de votre question s'il vous plaît?

Le président: Par exemple, vous proposez que les régimes de pension privés soient complètement indexés sur l'indice du coût de la vie ou sur un indicateur externe. Pour cela, il faut que le rendement des investissements du fonds de pension génère suffisamment de revenus qui ensuite seront répartis entre les employés. Pour vous donner un exemple, si pour une année le rendement des investissements est de 5 p. 100 et que l'inflation calculée sur l'indice du coût de la vie ou un autre indicateur est de 11 p. 100, comment envisagez-vous de capitaliser la différence?

APPENDIX "PERE-2"

SUBMISSION
TO THE
PARLIAMENTARY TASK FORCE
ON PENSION REFORM

THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
MAY 1983

SECTIONSPAGE1. INTRODUCTION2. OUR PRINCIPAL CONCERNS AND OBJECTIVES

2.1 General Concerns

2.2 Guaranteed Reasonable Minimum Pension
Income for Elderly Canadians

2.3 Fairness of the Canadian Pension System

2.4 Avoiding Serious Disruption of
Pre-Retirement Living Standards3. ALLIANCE POSITION REGARDING INDEXED PENSIONS
FOR ALL CANADIANS3.1 The Issues: Employer Sponsored Pension Plans
and Tax-Assisted Retirement Saving

3.1.1 Who is Covered

3.1.2 Basic Characteristics

3.1.3 Protection From Inflation

3.1.4 Vesting

3.1.5 Registered Pension Accounts

3.1.6 Portability

3.1.7 Fairer Access to Tax Assistance

3.1.8 Protection of Spouses

3.1.9 Compulsory Membership and Non-Discrimination ...

3.1.10 Information Disclosure

3.1.11 Sex Discrimination in Pension Benefits

3.1.12 Protection in the Event of Plan Termination

3.2 The Issues: Canada and Quebec Pension Plans

- 3.2.1 Pensionable Earnings
- 3.2.2 Drop-out Provision
- 3.2.3 Termination of Survivor Benefits upon
Remarriage
- 3.2.4 Credit Splitting
- 3.2.5 Post-retirement Survivor Benefits
- 3.2.6 Pre-retirement Survivor Benefits
- 3.2.7 Disability Benefits
- 3.2.8 Financing the CPP

3.3 Women and Pensions

- 3.3.1 Women as an Important Part of
Canada's Labour Force
- 3.3.2 Key Problem Areas

3.4 The Alternatives: Public versus Private Sector Approach

4. BENEFITS AND COSTS OF PENSION REFORM

- 4.1 The Benefits of Pension Reform
- 4.2 The Costs of Pension Reform

5. CONCLUSION

1. INTRODUCTION

The Public Service Alliance of Canada welcomes the opportunity to present its views to this Parliamentary Task Force on Pension Reform. We represent over 182,000 Canadian workers who are organized in our 122 bargaining units.

The motivation for our presentation to this Parliamentary Task Force is the will of Alliance members, who serve the population of this country in a vast variety of capacities, and who actively participated in the pension debate for a number of years, to continue to do so until we will be satisfied that all Canadians will have fair, decent, and fully indexed pensions during their retirement years.

In that sense, our general pension concerns do overlap with those we have in respect of our own Public Service plans. In addition, as our members are covered by the Canada/Quebec Pension Plan, with which the Public Service Superannuation plan is integrated, and other relevant programs, we will be directly affected by the outcome of pension reform.

This Alliance submission will focus on major pension issues set forth in the Government's Green Paper, "Better Pensions for Canadians" (1982) and its companion document "Focus on Women".

2. OUR PRINCIPAL CONCERNS AND OBJECTIVES

2.1 General Concerns

The Public Service Alliance submits that the fundamental objective of our pension system must be that the pension income of retired Canadians meets the following principal criteria:

- Retirement pensions of persons over the age of 65 should guarantee incomes reflecting a reasonable relationship to the average industrial wage.
- All households should have retirement incomes guaranteeing the maintenance of a decent standard of living comparable to the one they had during their working years, prior to retirement.
- Real purchasing power of pensions should be fully protected against inflation.
- Surviving spouses and dependents should be subject to pension arrangements that would guarantee the maintenance of their living standard after the death of the other spouse.
- In respect of women, the Canadian pension system should be designed to recognize the need for compensation regarding the interruption of their careers due to family care and household obligations that were imposed on them traditionally; to reflect their economic partnership in marriage; and to provide equal pension benefits to women who made equal contributions to pension plans as men.

2.2 Guaranteed Reasonable Minimum Pension Income for Canadians

It is the Alliance's view that Canada as an industrialized and wealthy nation, should guarantee an adequate pension income to its population over the age of 65.

Such income should enable Canadians to live an active life within their families and communities after they retired from their

life-long employment, without the economic need to support themselves by having to work in paid employment beyond that age.

A vast amount of information and opinion has been disseminated to Canadians on the need for pension reform and the problems that reform will entail. The majority of this information will, we assume, be analysed by this Task Force. Yet to us, the single most compelling reason for immediate and far reaching reform is the deplorable level of pension income currently provided Canadians.

When discussing pension policy, we cannot lose sight of the fact that the segment of society aged 65 and over is amongst the poorest in Canada. As a society we must resolve to rectify this situation.

We cannot lose sight of the fact that three-quarters of all Canadians aged 65 and over received annual incomes of less than \$10,000 in 1981, or that the average income for people in this age group was only \$9,280.

It is a reality that many elderly Canadians must rely on government programs in order to receive a minimum annual income. According to the Green Paper (Chart on P.10) 33.4% of money incomes of all elderly Canadians came from Old Age Security (universally available) and Guaranteed Income Supplement (income tested) programs of the Government of Canada. The percentage is as high as 45.4% in respect of elderly women.

In view of the fact that these payments were found being too low in respect of many elderly Canadians, particularly single women, we call for revamping of the above programs, for both elderly singles and couples, in order to remedy the current shortcomings of these programs and bring the income of all elderly Canadians to acceptable levels so that seniors can enjoy an income reflecting a fair share of that earned on average in Canadian industry.

2.3 Fairness of the Canadian Pension System

Recognizing the fact of life that people in Canada's industrialized society move from job to job and from one part of our great country into another, according to their social and economic motivations, it is necessary to ensure fairness in our pension system in areas such as

- uniformity of pension schemes across the country;
- portability;
- recognition of employee's pension credits as deferred compensation and equitable vesting;
- rights of spouses and survivors for adequate pension protection;
- treatment of tax-assisted opportunities to save for retirement.

2.4 Avoiding Serious Disruption of Pre-Retirement Living Standards

The Alliance's position on this fundamental issue is that all Canadians should maintain a standard of living which would be generally comparable to the one they had prior to moving from their working life into retirement, and higher when necessary.

In that respect we submit that the cornerstone of the Canadian pension system for the maintenance of pre-retirement living standards should become benefits available from a revamped Canada Pension Plan.

The Alliance submits to this Parliamentary Task Force that the universal Old Age Security (OAS) program which became effective in 1952, should be the preferred vehicle providing the necessary basic income to pensioners who, because of age, are not eligible for full benefits under the C/QPP until a satisfactory universal plan is in effect.

We should remember that the income tested Guaranteed Income Supplement (GIS) program introduced in 1966 was meant to be only a transitional measure, providing supplementary benefits up to 40% of OAS. Instead, rather than improving the OAS program which should provide all elderly persons who meet the necessary age and residence requirements with their basic old age income, it is the GIS which provides an increasing proportion of that income.

Workers who retire after a full working life should be entitled to obtain sufficient income through the universal OAS and C/QPP. They should not have to be economically dependent on the income tested GIS which puts the recipients into the unsatisfactory inhumane position of the underprivileged needy poor who feel that they are being supported by society, which examines their income to make sure they deserve such support.

Recognizing the shortcomings of occupational pension plans, and other pension arrangements, we consider the above as one of the fundamental objectives of pension reform.

3. ALLIANCE POSITION REGARDING INDEXED PENSIONS FOR ALL CANADIANS

Our position will reflect our views regarding employer sponsored pension plans; major public pension plans - the Canada/Quebec Pension plan; specific pension problems concerning women; alternative approaches regarding the public and private sector; and related areas.

3.1 The Issues: Employer Sponsored Pension Plans

3.1.1 Who is Covered.

According to the Green Paper (P.6) 4.5 million Canadians belong to about 15,000 employer-sponsored pension plans in 1980.

Taking into consideration that Statistics Canada reported that there were 10,655,000 employed workers in the Canadian economy during that year, only about 42% of the work force is covered by employer-sponsored plans. Furthermore, we estimate that only about one-half of those workers will receive any pension benefits. The vast majority of the work force are not covered by employer-sponsored pension plans.

The situation is particularly poor in respect of women of whom only about one-third are covered.

This is clearly a deplorable state of affairs which simply cannot be tolerated in modern society.

The Alliance's position is that all Canadians should be covered by adequate pension plans.

3.1.2 Basic Characteristics

The Alliance is particularly dissatisfied with the fact that even when workers are covered by an employer-sponsored pension plan, they may not receive a pension at all if they leave their jobs before retirement, or simply change employers.

Those who contributed to pension plans may receive their contributions back with an interest at a rate representing only a fraction of what could be earned elsewhere. Employers also usually do not consider their part of pension contributions as deferred remuneration which means that employees changing their jobs do not receive some or all of the employer's contributions when they leave or change employers.

It is an established fact that Canada has a high mobility of labour which is vital to an economy in a vast geographic setting such as ours.

The Alliance submits that, in consequence, pension reform must eliminate the fundamental shortcomings of current employer-sponsored pension plans described above.

3.1.3 Protection From Inflation

One of the basic major shortcomings of employer-sponsored pension plans is that they do not protect pensioners from the ravages of inflation. There appear to be very few fully indexed pension plans reflecting increases in the price index. At best, ad hoc arrangements to increase pensions are being made, as was recognized in the Green Paper (PP.12 & 13).

The Alliance finds it particularly appalling and immoral that rather than utilizing recent high returns on pension fund investment due to inflation for improving pension benefits of retired plan members, these higher returns in employer-sponsored pension plans were utilized to lower employer contributions or at best to improve potential benefits for active workers, leaving those who need improvement most, namely the pensioners, largely unprotected against the erosion of their purchasing power.

We would like to remind this Parliamentary Task Force, that our own members, and all other Public Service employees, including Armed Forces, the Royal Canadian Mounted Police, and others, active and particularly those retired, were very severely affected by the recent Bill C-133, an Act to Amend the Supplementary Retirement Benefits Act which limited pension indexation for 1983 and 1984 to 6.5% and 5.5% respectively, despite substantially higher inflation.

The Alliance studied with concern the "excess interest approach" set forth on PP.26 to 28 of the Green Paper. Such approach would represent an improvement to currently limited or even non-existent pension indexation but still not resolve the problem.

Pensions of retired Canadians must be fully protected against inflation by being adjusted automatically according to developments in the Consumer Price Index published by Statistics Canada.

In addition, pensions should be adjusted by the equivalent of real increases in average industrial wages, in order to enable pensioners to obtain a fair share of increases in the nation's wealth, which they helped to create.

We all should keep in mind that the life expectancy of persons aged 65 is about 14 years for males and over 17 years for females.

That means that each \$100 of a male's pension commencing 14 years ago in 1969, if not indexed, would be reduced in 1982 to about \$134. Each \$100 of a female's pension commencing 17 years ago in 1966 would amount to only about \$31. Our old pensioners would receive only a fraction of their original pensions towards the end of their lives.

Consequently, partial indexation through "excess interest" or any other similar approach is only that: partial. Canadian pensioners need full pension indexation, such as that provided by the public Canada Pension Plan.

3.1.4 Vesting

The Alliance agrees in principle with the proposal set forth in the Green Paper which requires employer-sponsored plans to vest

benefits after two years of employee service. Ideally, there should be immediate vesting, as provided through the CPP. A central registry would eliminate administrative problems in this regard.

In consequence, benefits provided for by both the employee's and the employer's contribution would belong to the employee.

On termination, employee contributions should not exceed one half of the commuted (lump-sum) value of benefits earned, with the employer being required to pay for at least the other half.

Excess employee contributions should be refunded to them or be transferred into a relevant tax assisted retirement income plan. Should members of contributory plans terminate employment prior to meeting their respective vesting conditions, their contributions should be returned with interest according to actual earnings of the pension fund.

In the event of death, the commuted value of the vested benefit should be paid to the estate or to a surviving spouse.

A universal public plan would take care of this aspect.

3.1.5 Registered Pension Accounts

The Alliance studied with interest the Green Paper proposal to introduce a new tax-saving vehicle, the Registered Pension Account (RPA).

We understand that, in addition to employee's contributions, employers would be allowed to directly contribute to their employees' RPA.

While we appreciate the objective, namely the creation of a vehicle enabling employees particularly in small businesses to have portable pensions, we are of the opinion that that objective could be better achieved through a universal, portable pension plan of the CPP type, which would account for all pension contributions made on behalf of employees by themselves and by their employers, in a central pension registry.

3.1.6 Portability

In addition to what we said above, we find the current problems related to non-existent or at best limited availability of portability (e.g., through reciprocal transfer agreements between some pension plans) one of the most fundamental problems of our pension system.

We repeat that the best answer to this problem is a centralized public pension plan which would guarantee full portability, across Canada.

3.1.7 Fairer Access to Tax Assistance

We suggest that the planned introduction of more flexible limits on tax-assisted retirement savings should be brought about as soon as possible.

It is understood that the government plans to introduce specific options for public consultation.

We submit that the current tax-deductible ceiling of \$3500 (and \$5500 respectively) regarding employee contributions to registered pension plans and RRSPs introduced several years ago should be revised to reflect the reality of pay developments in the Canadian economy and to eliminate double taxation.

The above limits also restrict possible additional pension contributions to spousal RRSPs, which should also be taken into consideration among other taxation-related problems, such as the needed revision of the \$1000 pension income exemption, when options for discussion will be prepared by the government.

We feel that our taxation system should assist pensioners, and not support those who want to take unreasonable advantage of it.

3.1.8 Protection of Spouses

The protection of spouses necessitates in our opinion

- the recognition of occupational pension entitlements

as joint family assets which would be equally divided when a marriage or common-law relationship breaks down;

- the recognition of spousal rights in common-law marriages;
- that surviving spouses should be entitled to a continuing equitable pension benefit; and
- that pension benefits paid to surviving spouses should continue to be paid after the recipient remarried.

3.1.9 Compulsory Membership and Non-discrimination

We concur with the principles set forth in the Green Paper (P.31) in respect of

- compulsory membership of full-time employees;

- coverage of part-time employees with proportionally equal benefits;
- disallowing discrimination regarding pension coverage of only selected groups; different basic pension plans for groups working for the same employer; and different basic contributions and benefits.

Again, the Alliance submits that an improved universal fully portable nation-wide public plan such as the Canada Pension Plan would eliminate the above problems, while leaving private pension plans enough room to satisfy additional needs of special interest groups.

3.1.10 Information Disclosure

In addition to the Green Paper (P.31) proposal to require plan sponsors to provide substantially more information to plan members and their spouses, the Alliance submits that

- all relevant financial information should be made available to plan members, their spouses and survivors, and their collective bargaining agent;
- where employees and/or their bargaining agents so request, a joint administration and trusteeship of their pension plan be introduced on a mandatory basis;
- the rights of employees and their bargaining agent to make legal representations to the courts in cases of legal disputes should be recognized.

3.1.11 Sex Discrimination in Pension Benefits

It is the Alliance position that there should be no sex discrimination in respect of pension benefits paid to males or females under the same circumstances. Consequently, life expectancy tables which are utilized when purchasing annuities for members of money purchase plans should combine the life expectancies for both, women and men. The result would be that women would receive identical benefits as men once an annuity is purchased.

3.1.12 Protection in the Event of Plan Termination

The Alliance submits that the protection of employee interests on termination of an employee-sponsored pension plan must be considered as one of the main objectives of pension reform. In that regard, the plan sponsor must assume responsibility for all unfunded actuarial liabilities, while surpluses on termination should be utilized to increase employee pension benefits.

3.2 The Issues: Canada and Quebec Pension Plans

In this section of the Alliance presentation we wish to put forward our views on Green Paper proposals (P.32 etc.) regarding the above plans.

3.2.1 Pensionable Earnings

The yearly maximum pensionable earnings (YMPE) should be raised to the level of the average industrial wage immediately rather than after three years.

3.2.2 Drop-Out Provision

We support the extension of drop-out provisions with the result that periods of low earnings caused by the need to look after children under the age of 7 and after disabled or elderly relatives would not be included in the calculations of C/QPP benefits based on recorded earnings of contributions.

Consideration should also be given to applying similar drop-out provisions where education and/or retraining becomes necessary because of structural and technological change, due to the general economic situation in the country.

3.2.3 Termination of Survivor Benefits upon Remarriage

The Alliance concurs with the proposal to eliminate the above current provision.

3.2.4 Credit Splitting

Our position is that pension benefits accumulated during marriage or a common-law relationship should be equally split between the two partners, when the younger spouse reaches the age of 65; upon death of either spouse; in the event of disability of a non-earner spouse or a lower wage earner in a two-earner couple; and upon marriage dissolution.

3.2.5 Post-Retirement Survivor Benefits

The Alliance supports the proposal that benefits for survivors over 65 be replaced by a lifetime continuing pension equal to 60% of

the pension of the deceased retired spouse, after credit splitting. That means that the surviving spouse would receive 80% of the CPP benefits (50% due to credit splitting, plus 60% of the remaining 50%, i.e., 30%) which the household was entitled to prior to the death of the spouse.

3.2.6 Pre-Retirement Survivor Benefits

The following aspects should be taken into consideration in pension reform:

- a labour force attachment test that would enable to determine whether survivors with a substantial attachment to the labour force, not affected by the death of the spouse, should be eligible for receiving a continuing pension benefit;
- the adequacy of benefits for many survivors approaching late middle age who were never part of the employed work force and cannot be reasonably expected to do so for objective reasons, such as living in remote communities.

3.2.7 Disability Benefits

We agree with the proposal that the CPP disability benefit be raised to 100% of a contributor's imputed retirement pension. In principle, a disability pension should provide such income protection as would be provided by OAS and CPP on retirement and such protection should cover both, people with a long attachment to the labour force, as well as new entrants.

The above appears to be reflected in the Green Paper.

3.2.8 Financing the CPP

It is our understanding that in order to make meaningful evaluations as to the level of pension contributions necessary to finance the CPP, policy makers will have to decide what rules of funding will be adhered to. The alternatives are rules regarding "pay-as-you-go" funding; full advance funding; and a compromise between these two types, namely partial funding.

In considering the above alternatives it would seem advisable to keep the contributions required from the population at a reasonable low level; to introduce increases on a gradual basis; and ascertain that increases in contributions be accompanied by increases in benefits.

We would propose that the Parliamentary Task Force consider a gradually introduced pay-as-you-go funding system, which would reflect the above concerns, as the reasonable alternative. In addition a reserve in the pension fund, amounting to at least the expenditures for two years of benefits plus cost of administration should be maintained.

We consider it very important to provide for a periodical five-year review of contributions required. The purpose of that review would be to set the level of contributions 20 years into the future and also to determine gradual annual increments in the rate of contributions.

3.3 Women and Pensions

The Public Service Alliance of Canada considers the situation regarding pensions of women in this country as one of the major areas we have to address ourselves to when endeavouring to reform our pension system.

3.3.1 Women As Important Part of Canada's Labour Force

Most recent information which we have obtained from Statistics Canada indicates that women represented in 1982 (average) more than one-half of Canada's population of working age (15 years and over).

Out of 18,573,000 people of working age, there are 9,473,000 (51%) women, and 9,100,000 (49%) men.

The actual employed labour force numbering 10,574,000 persons consisted of as many as 4,354,000 (41.2%) women and 6,220,000 men (58.8%).

As far as principal employment of Alliance members is concerned, latest data published by the Public Service Commission in its 1982 Annual Report indicates that out of 222,582 Public Service employees, 89,222 or 40.4% were women.

It follows, in view of the above, that women are not a small insignificant minority, but a very important major part of Canada's labour force, whose problems including those in the area of pensions must be dealt with and resolved as expediently as possible.

3.3.2 Key Problem Areas

Having dealt with some of the key problems concerning women in detail above, we would like to summarize these problem areas recognized during this pension debate as follows:

(a) Coverage

As only about one-third of working women are covered in employer-sponsored pension plans and, consequently, the majority is not covered at all, full coverage of working women is one of the primary objectives of pension reform.

(b) Protection of Pension Benefits

Because of high job mobility of working women and practically non-existent portability of pensions, even the relatively few working women who have some employer-sponsored pension coverage lose their protection on separation from employment. Their pension benefits must be protected.

(c) Wage Discrimination Resulting in Lower Pensions

It is an established fact that women in Canada's industry, including working women in the Public Service of Canada, are employed in jobs paying on average only 58% of the salary of the average male (Green Paper information). In consequence, even the limited number of women who become entitled to employment related pensions, receive considerably lower benefits than males, meaning that they have a substantially lower standard of living during their retirement years. This imbalance must be corrected.

(d) Protection of Purchasing Power

Women are more disadvantaged than men by the impact of inflation on the predominantly non-indexed pensions. Women have a longer life expectancy than men and suffer, thereby, a much greater loss of their pension benefits' purchasing power. Full adjustment of pension benefits through indexation is necessary for the protection of women's interests in this regard.

(e) Recognition of Family Responsibilities Relating to the Care for Children and Elderly or Disabled Relatives

Women must not be penalized in having a lower pension benefit entitlement for shorter participation in paid employment,

because they take upon themselves a greater share of family responsibilities for the care of young children or needy elderly and disabled relatives. We fully support a relevant "drop-out" provision in calculating pension entitlements in this regard.

(f) Protection of Benefits of Survivors upon Remarriage

Women who have a longer life expectancy than men are particularly vulnerable in respect of losing their survivor benefits if they remarry, even under the Canada and Quebec Pension Plans. Our reformed pension system should guarantee the protection of these benefits.

(g) Women as Survivors

Hardship experienced by women caused by inadequate replacement income of a husband during retirement is dramatically magnified after his death when his pension plan did not provide for any survivor benefits. It is clear that an equitable pension system cannot allow the above to continue.

(h) Recognition of Economic Partnership in Marriage and Common-Law Relationship

As it is a known reality that one in about three marriages ends in divorce, it is necessary to recognize the need to split credits regarding pension benefits accumulated during marriage or a common-law relationship in order to protect the interest of women who either participated in paid employment or took care of the family, during that time.

3.4 The Alternatives: Public and Private Sector Approach

After having considered the pros and cons of the current system, but particularly the problems and fundamental shortcomings associated with the multitude (15,000) of employer-sponsored pension plans from the employees' and pensioners' point of view, the Alliance is resoundingly in favour of a new universal public pension plan with the basic characteristics of an improved CPP.

The pension plan would:

- cover all Canadians from coast to coast;
- be fully portable;
- provide for immediate vesting of employee and employer contributions;
- protect the purchasing power of pensions through full indexation.
- recognize the special situation of women; and
- generally provide adequate improved pension benefits for all Canadians.

Private employer-sponsored plans would continue to play an important role by providing higher and varied levels of pension benefits including for example better provisions for early retirement and better disability protection. These plans would thereby supplement the generally applicable public pension plan.

4. BENEFITS AND COSTS OF PENSION REFORM

4.1 The Benefits of Pension Reform

The Alliance anticipates that the benefits gained from pension reform would:

- provide for better pension coverage of all Canadians, particularly those who are currently not covered by employer-sponsored plans at all;
- ensure that the distribution of pension benefits is more fair and equitable;
- protect better the specific interests of women, survivors and disabled persons;
- provide for improved vesting and portability;
- substantially increase retirement income.

4.2 The Costs of Pension Reform

The Alliance appreciates the fact that the costing of pension reform proposals is very complex and depends on a number of variables. In principle, such costs will have to be paid from contributions made by pension plan participants, employees and employers, with the necessary financial back-up of the pension system being provided by provincial and federal governments through their taxation arrangements.

The government's Green Paper provides some relevant estimates showing, for example, that post-reform costs of employer-sponsored pension plans would range from 3.8% of payroll in a flat benefit plan to 12.7% in a fully indexed public sector defined benefit plan.

It is also estimated that contributions to the C/QPP will have to increase from the current 3.6% to an about 9-11% range during the next 40 to 50 years.

We wish to remind the Parliamentary Task Force of the fact that Alliance members are fully aware what a decent pension plan costs. We already pay contributions approximating the above figures. The percent of payroll cost of the Public Service pension plan is in the order of 15% out of which our members contribute 7.5%. That includes C/QPP contributions. The employer covers administrative costs and actuarial liabilities of the plan.

Consequently, we are confident that Canadians are pragmatic enough to appreciate that the objective of having a fair and equitable pension system for our population is worth the additional costs.

We wish to emphasize however, that it would be necessary to introduce any agreed upon increases in contributions gradually, at a reasonably low rate and ascertain simultaneous increases in benefits. A periodic 5-year review of contributions necessary for the next 20 years ahead would enable Canadians to appreciate the situation of our pension system on an ongoing basis.

5. CONCLUSION

The Alliance prefers a public sector approach to pension reform through a universal CPP type of pension plan, while leaving sufficient room for private plans to provide supplementary pension benefits and relevant services.

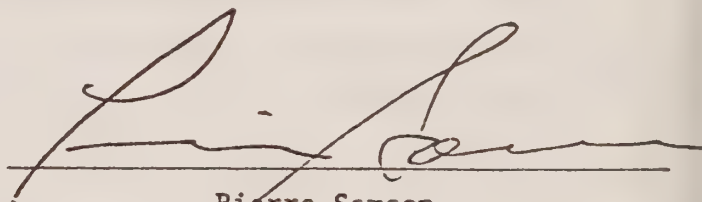
In our opinion, pension reform and the improvement of the current unsatisfactory situation cannot be expected to be accomplished by the sponsors of the vast variety of 15,000 or so private pension plans. The political will of the federal government and of the representatives of the employees concerned will be the driving force behind pension reform.

Optimal results in pension reform, in our opinion, will best be achieved by establishing a forum for joint decision-making regarding Canada's pension system, consisting of representatives of employees, pensioners, employers, the pension industry, provincial and federal governments.

The benefits for society generated by an improved pension system are worth the effort and the necessary sacrifices.

The Public Service Alliance is prepared to continue contributing in our joint effort to provide all Canadians with a fair, just and equitable pension system.

Submitted on behalf of the Public Service Alliance of Canada.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Pierre Samson', is written over a horizontal line.

Pierre Samson

President

APPENDICE "PERE-2"

MÉMOIRE
AU
GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE
SUR LA RÉFORME DES PENSIONS

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
MAI 1983

DIVISIONSPAGE1. INTRODUCTION2. NOS PRÉOCCUPATIONS MAJEURES ET NOS OBJECTIFS

- 2.1 Préoccupations générales.....
- 2.2 Revenu de pensions minimum raisonnable garanti pour les Canadiens âgés.....
- 2.3 Équité de l'appareil de retraite canadien.....
- 2.4 Éviter un bouleversement grave du niveau de vie à la retraite.....

3. POSITION DE L'ALLIANCE À L'ÉGARD DES PENSIONS INDEXÉES POUR TOUS LES CANADIENS3.1 Les questions: Régimes de retraite de l'employeur et aide fiscale au titre de l'épargne-retraite

- 3.1.1 Qui est protégé.....
- 3.1.2 Caractéristiques fondamentales.....
- 3.1.3 Protection contre l'inflation.....
- 3.1.4 Dévolution.....
- 3.1.5 Comptes de pension enregistrés.....
- 3.1.6 Transférabilité.....
- 3.1.7 Accès plus équitable à l'aide fiscale...
- 3.1.8 Protection des conjoints.....
- 3.1.9 Adhésion obligatoire et non-discrimination.....
- 3.1.10 Divulcation des renseignements.....
- 3.1.11 Discrimination fondée sur le sexe.....
- 3.1.12 Protection en cas de cessation des régimes.....

3.2 Les questions: Régime de pensions du Canada et Régime des rentes du Québec

- 3.2.1 Gains cotisables.....
- 3.2.2 Clause d'exclusion
- 3.2.3 Cessation des versements en cas de remariage.....
- 3.2.4 Partage des crédits.....
- 3.2.5 Prestations de survivant après la retraite.....
- 3.2.6 Prestations de survivant avant la retraite.....
- 3.2.7 Prestations d'invalidité.....
- 3.2.8 Financer le RPC.....

PAGE3.3 Les femmes et les pensions

- 3.3.1 Les femmes en tant que partie
importante de la population active
du Canada.....
- 3.3.2 Principaux secteurs générateurs de
problèmes.....

3.4 Les solutions de rechange: la formule du
secteur privé et la formule du secteur public4. AVANTAGES ET COÛTS DE LA RÉFORME DES PENSIONS

- 4.1 Les avantages de la réforme.....
- 4.2 Les coûts de la réforme.....

5. CONCLUSION

1. INTRODUCTION

L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réjouit de l'occasion qui lui est donnée de présenter son point de vue au groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions. Nous représentons plus de 182 000 travailleurs canadiens regroupés en 122 unités de négociation relevant de notre syndicat.

Nous désirons, par ce mémoire, exprimer la volonté des membres de l'Alliance, de ceux qui sont au service de la population de notre pays à divers titres et qui sont activement engagés dans le débat sur les régimes de retraite depuis un certain nombre d'années, de continuer à militer jusqu'à ce que nous ayons l'assurance que tous les Canadiens toucheront des pensions équitables, convenables et pleinement indexées pendant leurs années de retraite.

Dans cette optique, nos préoccupations d'ordre général en matière de pensions rejoignent celles que nous avons à l'égard de nos propres régimes de retraite au sein de la Fonction publique. En outre, comme nos membres sont protégés par le Régime de pensions du Canada ou le Régime des rentes du Québec, auxquels les dispositions de la Loi sur la pension de la Fonction publique sont intégrées, ainsi que par d'autres régimes connexes, nous serons directement touchés par les résultats de la réforme des pensions.

Le présent mémoire de l'Alliance mettra l'accent sur les principales questions en matière de pensions énoncées dans le Livre vert du gouvernement «De meilleures pensions pour les Canadiens» (1982) et son document associé «La part des femmes».

2. NOS PRÉOCCUPATIONS MAJEURES ET NOS OBJECTIFS

2.1 Préoccupations générales

L'Alliance de la Fonction publique suggère que l'objectif fondamental de notre appareil de retraite doit être d'assurer que le revenu de pensions des Canadiens à la retraite réponde aux principaux critères suivants:

- Les régimes de retraite des personnes âgées de plus de 65 ans devraient garantir un revenu équitable par rapport au salaire industriel moyen.
- Tous les ménages devraient toucher des revenus de retraite assurant le maintien d'un niveau de vie convenable, comparable à celui dont ils jouissaient pendant leurs années de vie active antérieure à la retraite.
- Le pouvoir d'achat réel des pensions devrait être pleinement protégé contre l'inflation.

- Des modalités de retraite devraient être prévues pour le conjoint survivant et les personnes à charge afin d'assurer le maintien de leur niveau de vie après le décès de l'autre conjoint.
- En ce qui concerne les femmes, l'appareil de retraite canadien devrait être conçu de façon à reconnaître la nécessité d'une compensation pour celles qui doivent interrompre leurs carrières pour des raisons de garde familiale et d'obligations ménagères qui leur ont été traditionnellement imposées; à tenir compte de leur association économique dans le mariage; et à assurer des prestations de retraite égales aux femmes dont les cotisations aux régimes de retraite sont égales à celles des hommes.

2.2 Revenu de pensions minimum raisonnable garanti pour les Canadiens âgés

L'Alliance est d'avis que le Canada, à titre de pays industrialisé et riche, devrait garantir un revenu de pensions convenable à sa population âgée de plus de 65 ans.

Ce revenu devrait permettre aux Canadiens de vivre une vie active au sein de leurs familles et de leurs communautés pendant leur retraite, sans avoir à subvenir à leurs besoins par un travail rémunéré après l'âge de la retraite.

Jusqu'à présent, de nombreuses données et opinions ont été répandues parmi le public canadien sur la nécessité d'une réforme des pensions et sur les difficultés inhérentes à cette entreprise. Nous posons pour acquit que le présent groupe de travail analysera la grande majorité de ces données. Il nous semble cependant que le niveau déplorable du revenu de retraite présentement offert aux Canadiens plaide au premier chef en faveur d'une réforme immédiate et en profondeur.

Lorsque l'on parle de politique en matière de pensions, il ne faut pas perdre de vue le fait que le groupe de citoyens âgés de 65 ans et plus est l'un des plus pauvres au pays. Comme société, nous devons prendre la ferme résolution de redresser cette situation.

Nous devons garder à l'esprit que les trois quarts de tous les Canadiens âgés de 65 ans et plus ont touché moins de 10 000\$ en 1981, et que le revenu moyen des citoyens de ce groupe d'âges n'atteignait que 9 280\$.

On ne saurait ignorer que de nombreux Canadiens âgés doivent compter sur les programmes gouvernementaux pour toucher un revenu annuel minimum. Selon le Livre vert (graphique de la page 10), 33,4 pour cent des revenus monétaires de tous les Canadiens âgés provenaient du programme de la sécurité de la vieillesse (universellement accessible) et du supplément de revenu garanti (soumis à l'examen du revenu) du gouvernement du Canada. Le pourcentage atteint 45,4 pour cent pour ce qui est des femmes âgées.

Compte tenu du fait que ces paiements sont apparus trop faibles dans le cas de nombreux Canadiens âgés, en particulier les femmes seules, nous demandons que des améliorations soient apportées aux programmes susmentionnés, à la fois pour les personnes âgées seules et les couples âgés, de façon à corriger les lacunes actuelles de ces programmes et à porter le revenu de tous les Canadiens âgés à des niveaux acceptables, qui tiennent équitablement compte de la rétribution moyenne dans l'industrie canadienne.

2.3 Équité de l'appareil de retraite canadien

La réalité veut que, dans notre société industrialisée, pour des raisons sociales et économiques, les gens se déplacent d'un emploi à un autre et d'une région de notre grand pays à une autre. Nous devons donc veiller à ce que notre appareil de retraite soit équitable sur les points suivants:

- uniformité des régimes de retraite partout au pays;
- transférabilité;
- reconnaissance des crédits de retraite des employés comme rémunération différée et dévolution équitable;
- droits des conjoints et des survivants à une protection suffisante en matière de retraite;
- éventail de dispositions fiscales permettant d'économiser en vue de la retraite.

2.4 Éviter un bouleversement grave du niveau de vie à la retraite

Sur cette question fondamentale, l'Alliance est d'avis que tous les Canadiens devraient maintenir un niveau de vie en général comparable à celui qu'ils avaient avant la retraite, et plus élevé au besoin.

Nous suggérons à cet égard que le régime de pensions du Canada amélioré devrait être la pierre angulaire de l'appareil de retraite canadien pour maintenir, sous forme de prestations, les niveaux de vie d'avant la retraite.

L'Alliance suggère au présent groupe de travail parlementaire que, jusqu'à la mise en place d'un régime universel satisfaisant, le programme universel de la sécurité de la vieillesse, qui est entré en vigueur en 1952, soit le moyen privilégié d'assurer le revenu de base nécessaire aux retraités qui, à cause de leur âge, ne sont pas admissibles au plein montant des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec.

Il faut se rappeler que le programme du supplément de revenu garanti soumis à l'examen du revenu, instauré en 1966, ne devait constituer qu'une mesure provisoire prévoyant l'octroi de prestations supplémentaires allant jusqu'à 40 pour cent de la sécurité de la vieillesse. Mais, plutôt que d'améliorer le programme de sécurité de la vieillesse qui devrait assurer un revenu de base à toutes les personnes âgées répondant aux critères d'âge et de résidence nécessaires, c'est par le biais du programme du supplément de revenu garanti que s'accomplit de plus en plus cette fonction.

Les travailleurs qui prennent leur retraite après une vie entière de labeur devraient avoir droit à un revenu suffisant dans le cadre du programme de la sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec. Ils ne devraient pas avoir à dépendre économiquement du supplément de revenu garanti soumis à l'examen du revenu, qui réduit les bénéficiaires au rang peu acceptable et inhumain de nécessiteux défavorisés se sentant vivre aux crochets d'une société inquisitrice.

Compte tenu des lacunes des régimes de retraite professionnels et des autres modalités de retraite, nous considérons le point sousmentionné comme l'un des principaux objectifs de la réforme des pensions.

3. POSITION DE L'ALLIANCE À L'ÉGARD DES PENSIONS INDEXÉES POUR TOUS LES CANADIENS

Nous voulons, dans ce qui suit, exprimer notre position à l'égard des points suivants: les régimes de retraite de l'employeur, les principaux régimes de retraite publics (le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec), les lacunes particulières des régimes de retraite en ce qui concerne les femmes; les formules de rechange aux régimes de retraite des secteurs public et privé; et des questions connexes.

3.1 Les questions: Régimes de retraite de l'employeur

3.1.1 Qui est protégé.

Les auteurs du Livre vert relèvent à la page 6 que 4,5 millions de Canadiens ont contribué à environ 15 000 régimes de retraite de l'employeur en 1980.

S'il y avait, comme l'indique Statistique Canada, 10 655 000 travailleurs actifs dans l'économie canadienne au cours de cette année, alors seulement environ 42 pour cent de la population active est protégée par des régimes de retraite de l'employeur. De plus, selon nos estimations, seulement environ la moitié de ces travailleurs toucheront des prestations de retraite. La grande majorité de la population active n'est pas protégée par des régimes de retraite de l'employeur.

La situation est particulièrement mauvaise pour les femmes, dont seulement environ le tiers sont protégées.

Il s'agit à l'évidence d'une situation déplorable qu'on ne peut tout simplement pas tolérer dans la société moderne.

L'Alliance soutient que tous les Canadiens devraient être protégés par des régimes de retraite convenables.

3.1.2 Caractéristiques fondamentales

L'Alliance est particulièrement contrariée par le fait que, même lorsque les travailleurs sont protégés par un régime de retraite de l'employeur, ils ne peuvent bénéficier d'aucune pension s'ils quittent leur emploi avant la retraite ou s'ils changent tout simplement d'employeur.

Ceux qui ont contribué à des régimes de retraite peuvent recouvrer leurs cotisations et l'intérêt à un taux ne représentant qu'une fraction du montant que le placement aurait rapporté ailleurs. Les employeurs ne considèrent habituellement pas non plus leur part des cotisations au régime comme une rémunération différée, ce qui signifie que les employés qui changent d'emploi ne touchent pas une partie ou l'ensemble des cotisations de l'employeur lorsqu'ils quittent l'employeur ou changent d'employeur.

C'est un fait acquis que le taux de mobilité de la main-d'oeuvre canadienne, élément essentiel de l'économie d'un vaste territoire comme le nôtre, est élevé.

L'Alliance suggère, par conséquent, que la réforme des pensions doit enrayer les principaux défauts susmentionnés des régimes de retraite de l'employeur.

3.1.3 Protection contre l'inflation

L'une des principales failles des régimes de retraite de l'employeur tient au fait qu'ils ne protègent pas les travailleurs à la retraite des ravages de l'inflation. Il semble n'exister que très peu de régimes de retraite pleinement indexés qui tiennent compte des augmentations de l'indice des prix. Tout au plus, comme cela a été reconnu par les auteurs du Livre vert (pages 12 et 13), des dispositions spéciales sont prises pour augmenter les pensions.

L'Alliance trouve particulièrement consternant et immoral le fait que, au lieu d'utiliser les importants gains réalisés récemment sur les placements de la caisse de retraite, en raison de l'inflation, pour augmenter les prestations de retraite des membres du régime à la retraite, on a préféré s'en servir pour diminuer les cotisations de l'employeur ou, à tout le moins, pour augmenter les prestations futures des travailleurs actifs, laissant ainsi ceux qui en ont le plus besoin, c'est-à-dire les retraités, en grande partie démunis devant l'érosion de leur pouvoir d'achat.

Nous voulons rappeler au présent groupe de travail parlementaire que nos propres membres, ainsi que tous les autres employés de la Fonction publique, y compris les Forces armées, la Gendarmerie royale du Canada et autres, en service actif et, en particulier, les retraités, ont très profondément ressenti les effets de la récente Loi C-133, Loi modifiant la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires, qui a limité l'indexation des pensions pour 1983 et 1984 à 6,5 et à 5,5 pour cent respectivement, et ce, malgré un taux d'inflation sensiblement plus élevé.

L'Alliance a étudié avec intérêt la «formule d'intérêt excédentaire» exposée aux pages 26 à 28 du Livre vert. Cette formule représenterait une amélioration par rapport à l'actuelle méthode d'indexation limitée ou même inexistante, mais ne réglerait toujours pas la question.

Les pensions des retraités canadiens doivent être pleinement protégées contre l'inflation en étant rajustées automatiquement en fonction de la tendance de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada.

En outre, pour permettre aux retraités de retirer leur juste part de l'accroissement de la richesse du pays, qu'ils ont contribué à édifier, les pensions devraient être rajustées d'un montant égal aux augmentations réelles des salaires industriels moyens.

Nous devrions tous garder à l'esprit que l'espérance de vie des personnes âgées de 65 ans est d'environ 14 ans pour les hommes et de plus de 17 ans pour les femmes.

Cela signifie que pour un homme, chaque portion de 100\$ de pension qu'on aurait commencé à lui verser il y a 14 ans, en 1969, ne vaudrait plus, en 1982, si elle n'est pas indexée, qu'environ 34\$. Dans le cas d'une femme, ce montant, qu'on aurait commencé à lui verser il y a 17 ans, en 1966, ne vaudrait plus que 31\$. Nos retraités avancés en âge ne toucheraient plus qu'une fraction de leurs pensions originales vers la fin de leur vie.

Par conséquent, l'indexation partielle au moyen de «l'intérêt excédentaire» ou selon toute autre formule semblable, demeure précisément incomplète. Les retraités canadiens ont besoin de la pleine indexation de leurs pensions, comme cela est prévu par le Régime public de pensions du Canada.

3.1.4 Dévolution

L'Alliance est d'accord en principe avec la proposition énoncée dans le Livre vert selon laquelle les régimes de retraite de l'employeur donneraient nécessairement le droit aux prestations après deux années de service. Idéalement, il devrait y avoir dévolution immédiate, comme cela est prévu dans le cadre du RPC. L'enregistrement central éliminerait les problèmes administratifs à cet égard.

Par conséquent, les prestations auxquelles donnent droit les cotisations de l'employé et de l'employeur appartiendraient à l'employé.

Lors de la cessation d'emploi, les cotisations de l'employé ne devraient pas excéder la moitié de la valeur rachetable (montant global) des prestations acquises, l'employeur étant tenu de verser au moins l'autre moitié.

Les cotisations excédentaires de l'employé devraient lui être remboursées ou être transférées dans un régime d'épargne-retraite approprié donnant droit à exonération fiscale. Les cotisants de régimes qui quitteraient leur emploi avant d'avoir rempli leur part respective des conditions de dévolution, devraient se voir rembourser leurs cotisations avec intérêt au taux de rendement réel de la caisse de retraite.

En cas de décès, la valeur rachetable des prestations qui reviennent à l'employé devrait être versée à la succession ou à un conjoint survivant.

Un régime public universel se chargerait de cet aspect de la question.

3.1.5 Comptes de pension enregistrés

L'Alliance a étudié avec intérêt la proposition du Livre vert visant à créer un nouveau moyen d'épargne-retraite comportant dégrèvement fiscal, le compte de pension enregistré (CPE).

Nous croyons comprendre que, en plus des cotisations de l'employé aux CPE, les employeurs seraient autorisés à cotiser directement aux CPE de leurs employés.

Bien que la création d'un moyen permettant aux employés, en particulier ceux qui travaillent dans les petites entreprises, de pouvoir transférer leurs fonds de pensions, soit un objectif louable, nous sommes d'avis qu'un meilleur moyen d'atteindre cet objectif serait d'instituer un régime de retraite universel transférable, du type RPC, dans lequel seraient comptabilisées dans un registre de retraite central toutes les cotisations de retraite versées au nom des employés par eux-mêmes et par leurs employeurs.

3.1.6 Transférabilité

De plus, les questions actuelles se rapportant à l'inexistence ou, tout au plus, à la possibilité limitée de transférabilité des régimes (p.e. au moyen d'ententes réciproques conclues entre régimes de retraite) constituent l'une des plus graves lacunes de notre appareil de retraite.

Nous tenons à répéter que la meilleure réponse à cette question est un régime de retraite public centralisé qui garantirait la pleine transférabilité des régimes partout au Canada.

3.1.7 Accès plus équitable à l'aide fiscale

Nous suggérons que l'adoption prévue de limites plus souples en ce qui concerne l'épargne-retraite donnant droit à une exonération fiscale devrait avoir lieu aussitôt que possible.

Nous croyons comprendre que le gouvernement prévoit tenir une consultation publique sur des options précises.

Nous suggérons que le plafond actuel de la déduction fiscale de 3500\$ (et de 5500\$ respectivement) relative aux cotisations de l'employé à des régimes de retraite agréés et aux REÉR instaurés il y a plusieurs années, devrait être révisé pour tenir compte des tendances de la rémunération dans l'économie canadienne et pour éliminer la double imposition.

Les limites susmentionnées restreignent également le montant des cotisations de retraite additionnelles possibles à des REÉR du conjoint, facteur dont il faudrait aussi tenir compte au nombre des autres questions se rapportant à la fiscalité, comme celle de la révision requise de l'exemption de 1000\$ au titre du revenu de retraite, lorsque le gouvernement préparera son choix d'options.

Notre fiscalité doit aider les retraités et ne pas tolérer ceux qui veulent en abuser.

3.1.8 Protection des conjoints

À notre avis, la protection des conjoints nécessite:

- la reconnaissance des droits au titre des régimes de retraite professionnels comme des biens familiaux conjoints susceptibles d'être divisés également lors de la dissolution du mariage ou de l'union de fait;

- la reconnaissance des droits du conjoint dans les unions de fait;
- que les conjoints survivants aient droit à des prestations de retraite équitables continues; et
- que les prestations de retraite versées aux conjoints survivants continuent à être versées après le remariage des bénéficiaires.

3.1.9 Adhésion obligatoire et non-discrimination

Nous sommes d'accord avec les principes énoncés dans le Livre vert (page 31) en ce qui a trait à:

- l'adhésion obligatoire des employés à temps plein;
- la protection des employés à temps partiel et leur droit à des prestations proportionnellement égales;
- l'interdiction de la discrimination en ce qui concerne la protection de retraite réservée à des groupes privilégiés; les régimes de retraite de base distincts pour les groupes à l'emploi du même employeur; les cotisations et les prestations de base distinctes.

Là encore, l'Alliance suggère qu'un régime public amélioré, universel, entièrement transférable et applicable à la grandeur du pays, comme le Régime de pensions du Canada, éliminerait les lacunes susmentionnées, tout en laissant aux régimes de retraite privés suffisamment de latitude pour répondre aux besoins additionnels de groupes d'intérêt particuliers.

3.1.10 Divulcation des renseignements

En plus de la proposition du Livre vert (page 31) visant à obliger les responsables de régime à fournir beaucoup plus d'information aux membres du régime et à leur conjoint, l'Alliance suggère:

- que toutes les données financières utiles devraient être disponibles aux membres du régime, à leur conjoint et à leurs survivants, ainsi qu'à leur agent négociateur;
- lorsque les employés et(ou) leurs agents négociateurs le demandent, qu'il y ait obligatoirement création d'un conseil mixte d'administrateurs et de fiduciaires pour gérer leur régime de retraite;
- que soient reconnus les droits des employés et de leur agent négociateur de saisir l'appareil juridique de leurs différends.

3.1.11 Discrimination fondée sur le sexe

L'Alliance est d'avis qu'il ne devrait jamais y avoir de discrimination fondée sur le sexe en ce qui a trait aux prestations de retraite versées aux hommes ou aux femmes. Par conséquent, les indicateurs d'espérance de vie utilisés lors de l'achat de rentes de retraite pour les membres de régimes à cotisation fixée d'avance devraient combiner les espérances de vie des femmes et des hommes. Il s'ensuivrait que les femmes toucheraient des prestations identiques à celles des hommes lors de l'achat d'une rente.

3.1.12 Protection en cas de cessation des régimes

L'Alliance suggère que la protection des intérêts de l'employé, lors de la cessation d'un régime de retraite d'un employeur, doit être considérée comme l'un des principaux objectifs de la réforme. À cet égard, le responsable du régime doit assumer la responsabilité de toutes les dettes actuarielles sans capitalisation, et les excédents lors de la cessation devraient être utilisés pour accroître les prestations de retraite de l'employé.

3.2 Les questions: Régime de pensions du Canada et Régime des rentes du Québec

Dans cette section du mémoire de l'Alliance, nous voulons exprimer nos opinions sur les propositions du Livre vert (p. 32 et suite) visant les régimes susmentionnés.

3.2.1 Gains cotisables

Le maximum annuel des gains cotisables (MAGC) devrait être porté immédiatement au niveau du salaire industriel moyen, plutôt qu'après trois ans.

3.2.2 Clause d'exclusion

Nous appuyons l'élargissement de la portée de la clause d'exclusion pour élever des enfants, de manière à ce que les périodes de revenu faible résultant de la nécessité de prodiguer des soins à des enfants de 7 ans et moins, ou à des parents âgés ou invalides ne soient pas incluses dans le calcul des prestations du RPC/RRQ basé sur les gains cotisables.

Il faudrait aussi songer à prévoir des clauses d'exclusion similaires lorsqu'une formation nouvelle ou un recyclage s'avèrent nécessaire par suite des changements structuraux et technologiques qu'entraîne la situation économique globale du pays.

3.2.3 Cessation des versements en cas de remariage

L'Alliance convient du bien-fondé de la proposition d'éliminer la disposition actuelle susmentionnée.

3.2.4 Partage des crédits

Selon notre position, les crédits de retraite accumulés pendant la durée du mariage ou du mariage de droit commun devraient être divisés à part égale entre les deux conjoints lorsque le plus jeune conjoint atteint l'âge de 65 ans; lorsque l'un ou l'autre des conjoints meurt; lorsqu'un conjoint inactif, ou le plus bas salarié dans le cas d'un couple de salariées, devient invalide, ou à la dissolution du mariage.

3.2.5 Prestations de survivant après la retraite

L'Alliance appuie la proposition à l'effet que les prestations de survivant pour les conjoints de plus de 65 ans soient remplacées par une pension permanente à vie représentant 60 p. cent de la rente du conjoint retraité décédé, après partage des crédits. Cela signifie que le conjoint survivant recevrait 80 p. cent des prestations du RPC (50 p. cent suite au partage des crédits, plus 60 p. cent de l'autre 50 p. cent, soit 30 p. cent) que touchait le ménage avant le décès du conjoint.

3.2.6 Prestations de survivant avant la retraite

Ces aspects devraient être pris en considération lors de la réforme des pensions:

- un test d'intégration à la population active qui permettrait de déterminer si les survivants qui sont bien intégrés à la population active et qui ne sont pas touchés par le décès du conjoint devraient avoir droit aux prestations de pension permanente;
- la suffisance des prestations à de nombreux survivants d'un âge assez avancé qui n'ont jamais été employés et dont on ne peut raisonnablement s'attendre qu'ils trouvent un emploi pour des motifs objectifs comme le fait qu'ils habitent des collectivités isolées.

3.2.7 Prestations d'invalidité

Nous souscrivons à la proposition à l'effet que les prestations d'invalidité du RPC soient majorées à 100 p. cent de la pension de retraite théorique d'un membre. En principe, les prestations d'invalidité devraient assurer une protection du revenu égale à celle assurée par la Sécurité de la vieillesse et le RPC à la retraite, et cette protection devrait être offerte à ceux qui viennent de s'intégrer à la population active, tout comme à ceux qui y sont intégrés depuis longtemps.

Le Livre vert semble refléter ce principe.

3.2.8 Financer le RPC

Nous croyons comprendre que, pour être en mesure d'évaluer avec justesse le montant des cotisations nécessaire pour financer le RPC, ceux qui établissent les politiques devront décider de la méthode de financement à imposer. Les choix qui leur sont offerts sont: le financement par répartition, le financement par anticipation et un compromis entre ces deux solutions, particulièrement le financement partiel.

Lors de l'examen des choix ci-dessus, il semblerait souhaitable de maintenir les cotisations de la population à un niveau modéré; d'imposer les hausses graduellement; et de s'assurer que les hausses des contributions soient accompagnées d'augmentations des prestations.

Nous souhaitons que le groupe de travail parlementaire prenne en considération, à titre de solution de rechange raisonnable, un régime de financement par répartition imposé graduellement, une solution qui reflète les préoccupations exprimées ci-dessus. En outre, il faudrait mettre en réserve une part du Fonds de pension au moins égale à la somme de deux années de prestations versées plus les frais d'administration.

À notre avis, il est très important de prévoir un examen périodique, tous les cinq ans, des cotisations nécessaires. L'examen aurait pour objet d'établir le niveau des cotisations vingt ans à l'avance et de fixer l'augmentation annuelle graduelle des barèmes de cotisations.

3.3 Les femmes et les pensions

L'Alliance de la Fonction publique du Canada estime que la question des pensions de retraite accordées aux Canadiennes est l'une des principales questions à étudier dans le cadre de la réforme de notre régime de pensions.

3.3.1 Les femmes en tant que partie importante de la population active du Canada

Selon les données les plus récentes que nous a fournies Statistique Canada, plus de la moitié de la population canadienne en âge de travailler (15 ans et plus) était de sexe féminin, en 1982 (moyenne).

Des 18 573 000 personnes en âge de travailler, 9 473 000 (51 p. cent) sont des femmes et 9 100 000 (49 p. cent) sont des hommes.

La population active occupant un emploi se chiffre à 10 574 000; de ce nombre, 4 354 000 (41,2 p. cent) sont des femmes et 6 220 000 (58,8 p. cent) sont des hommes.

En ce qui concerne l'emploi principal des membres de l'Alliance, selon les dernières données de la Commission de la Fonction publique publiées dans son Rapport annuel-1982, il y a, au total, 222 582 employés dans la Fonction publique et, de ce nombre, 89 222 (40,4 p. cent) sont des femmes.

De ces données, on peut donc conclure que les femmes ne constituent pas une faible minorité négligeable, mais qu'elles forment plutôt une grande part très importante de la population active au Canada. Leurs problèmes, y compris ceux relatifs aux pensions de retraite, méritent donc d'être étudiés et réglés le plus rapidement possible.

3.3.2 Principaux secteurs générateurs de problèmes

Puisque certains des principaux problèmes relatifs aux femmes ont été étudiés de façon détaillée plus tôt, nous aimerions présenter un résumé de ces secteurs de problèmes cernés dans le cours de cette discussion sur les pensions de retraite:

(a) Couverture

Puisque seulement le tiers environ des femmes en emploi est protégé par des régimes de retraite de l'employeur, et que, par conséquent, la majorité des femmes ne sont pas protégées, la protection complète des femmes en emploi est l'un des objectifs premiers de la réforme des pensions.

(b) Protection des prestations de retraite

À cause de la grande mobilité de la main-d'oeuvre féminine et du fait que les pensions ne sont presque jamais transférables, même le petit nombre de femmes en emploi qui sont protégées dans une certaine mesure par des régimes de l'employeur perdent cette protection lorsque leur emploi prend fin. Leurs pensions de retraite doivent être protégées.

(c) Des pensions plus modestes à cause de la discrimination salariale

C'est un fait connu que les femmes dans l'industrie canadienne, y compris les femmes à l'emploi de la Fonction publique du Canada, occupent des postes rémunérés, en moyenne, à 58 p. cent de la rémunération de l'homme moyen (données du Livre vert). Par conséquent, le faible nombre de femmes qui ont droit aux régimes de retraite des employeurs reçoivent des pensions bien plus modestes que les hommes, et elles ont donc un standard de vie bien plus modeste pendant leur retraite. Il faut corriger ce déséquilibre.

(d) Protection du pouvoir d'achat

Les femmes sont plus désavantagées que les hommes par les effets de l'inflation sur les régimes de retraite en grande part non-indexés. Les femmes ont une plus grande espérance de vie que les hommes et perdent donc une plus grande part du pouvoir d'achat de leurs pensions de retraite. Pour protéger les intérêts des femmes à cet égard, il faudrait que les pensions de retraite soient pleinement ajustées au moyen de l'indexation.

(e) Reconnaissance des responsabilités familiales sur le plan des soins aux enfants et aux parents âgés ou invalides

Il ne faudrait pas pénaliser les femmes en leur accordant des pensions plus petites parce qu'elles travaillent moins longtemps en raison du fait qu'elles assument une plus grande part du fardeau familial pour le soin de jeunes enfants ou de parents âgés ou invalides. À cet égard, nous souscrivons à l'inclusion d'une clause d'exclusion pertinente dans le calcul des crédits de retraite.

(f) Protection des versements aux survivants en cas de remariage

Même aux termes du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, les femmes risquent plus de perdre leurs pensions de survivant si elles se remarient, parce qu'elles ont une espérance de vie plus grande que les hommes. Le régime de pensions réformé devrait assurer la protection de ces prestations.

(g) Les femmes comme survivants

Les difficultés que connaissent les femmes lorsque le régime de retraite de leur mari n'offre pas un revenu suffisant sont grandement amplifiées s'il décède et que son régime de retraite ne prévoit aucun versement au survivant. Il est manifeste qu'un régime de pension équitable doit mettre un terme à ces situations.

(h) Reconnaissance de l'association économique chez les conjoints et les conjoints de droit commun

Il est communément accepté qu'un mariage sur trois se termine par un divorce, et il faut reconnaître la nécessité de partager les crédits de prestations de retraite accumulés pendant le mariage ou le mariage de droit commun afin de protéger les intérêts des femmes qui ont occupé un emploi ou qui se sont occupées de la famille pendant le mariage.

3.4 Les solutions de rechange: la formule du secteur privé et la formule du secteur public

Après avoir considéré les avantages et les inconvénients du système actuel, et particulièrement les problèmes et les lacunes fondamentales inhérents à la multitude (15 000) des régimes de pensions des employeurs, du point de vue des employés et des retraités, l'Alliance se prononce sans réserve en faveur d'un nouveau régime de pensions universel possédant les caractéristiques fondamentales d'un Régime amélioré de pensions du Canada.

Le régime de pensions:

- protégerait tous les Canadiens d'un littoral à l'autre;
- serait complètement transférable;
- pourvoirait à la dévolution immédiate des cotisations de l'employé et de l'employeur;
- protégerait le pouvoir d'achat des pensions par la pleine indexation;
- reconnaîtrait la situation spéciale des femmes; et
- en général, pourvoirait adéquatement à de meilleures prestations de pension pour tous les Canadiens.

Les régimes des employeurs du secteur privé continueraient de jouer un rôle important en assurant divers niveaux élevés de prestations de pension, y compris, par exemple, de meilleures dispositions pour une retraite anticipée et une meilleure protection contre l'invalidité. Ces régimes assureraient ainsi un supplément au régime général de pensions en vigueur.

4. AVANTAGES ET COÛTS DE LA RÉFORME DES PENSIONS

4.1 Les avantages de la réforme

L'Alliance prévoit que les avantages qui découleront de la réforme des pensions:

- pourvoiraient à une meilleure pension pour tous les Canadiens, spécialement ceux qui ne sont pas assurés du tout par les régimes de retraite de l'employeur;
- assureraient une répartition plus juste et plus équitable des prestations de retraite;
- protégeraient mieux les intérêts particuliers des femmes, des survivants et des invalides;
- pourvoiraient à une meilleure dévolution et à une meilleure transférabilité;
- augmenteraient substantiellement le revenu de retraite.

4.2 Les coûts de la réforme

L'Alliance reconnaît le fait que le coût des propositions de la réforme des pensions est très complexe et dépend de nombreuses variables. En principe, ces coûts devront être payés à même les cotisations versées par les participants au régime de pensions, soit les employés et les employeurs; les gouvernements fédéral et provinciaux assureront un soutien financier au système des pensions au moyen de leurs dispositions fiscales.

Le Livre vert du gouvernement fournit des prévisions pertinentes qui indiquent, par exemple, que les coûts après réforme des régimes de retraite de l'employeur s'échelonneront de 3,8% de la charge salariale à l'égard d'un régime de prestations forfaitaires, à 12,7% à l'égard d'un régime à prestations déterminées du secteur public, pleinement indexées.

Le Livre vert prévoit en outre que les cotisations au Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec augmenteront des 3,6% actuels à environ 9 à 11% durant les 40 à 50 prochaines années.

Nous tenons rappeler au groupe de travail parlementaire le fait que les membres de l'Alliance savent pertinemment quel est le prix d'un régime de retraite adéquat. Ils versent déjà des cotisations tout près des chiffres précités. Le régime de pension de la Fonction publique représente 15% de la charge salariale, nos membres contribuent 7,5% de ce montant. Ce chiffre comprend les contributions au Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec. L'employeur pourvoit aux frais d'administration et aux responsabilités actuarielles du régime.

Par conséquent, nous croyons que les Canadiens sont assez pragmatiques pour reconnaître que pour doter notre population d'un système de pensions juste et équitable, cela vaut les coûts additionnels.

Nous voulons souligner toutefois qu'il importe de mettre en vigueur graduellement les augmentations convenues, à un taux raisonnablement bas, et d'assurer simultanément des augmentations aux prestations. Un examen périodique, tous les 5 ans, des cotisations nécessaires pour les 20 prochaines années permettra aux Canadiens d'apprécier la situation de notre système de pensions sur une base continue.

5. CONCLUSION

L'Alliance préfère la formule du secteur public pour la réforme des pensions, au moyen d'un genre de régime universel de pensions du Canada, qui laissera assez de latitude aux régimes du secteur privé afin de pourvoir à des prestations supplémentaires de pensions et des services pertinents.

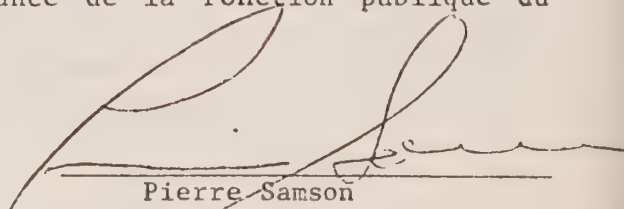
À notre avis, on ne peut s'attendre des agents de la vaste variété des quelque 15 000 régimes de pension du secteur privé qu'ils accomplissent la réforme des pensions et apporter les améliorations à la présente situation insatisfaisante. La volonté politique du gouvernement fédéral et des représentants des employés concernés sera la force agissant derrière la réforme des pensions.

À notre avis, on réalisera de meilleurs résultats au chapitre de la réforme des pensions en mettant sur pied une tribune en vue de la prise de décision concertée à l'égard du système de pensions du Canada, composée de représentants des employés, des retraités, des employeurs, de l'industrie des pensions, des gouvernements fédéral et provinciaux.

Le système amélioré de pensions engendrera des avantages pour la société, qui méritent l'effort et les sacrifices nécessaires.

L'Alliance de la Fonction publique est prête à poursuivre sa participation à cet effort concerté pour assurer à tous les Canadiens un système de pensions juste et équitable.

Soumis au nom de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.



Pierre Samson
Président



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Public Service Alliance of Canada:

Pierre Samson, National President;
Daryl T. Bean, Executive Vice-President;
Jean Bergeron, Executive Vice-President;
Walter Haulena, Labour Economist;
Guy Jacob, Executive Vice-President;
Stephen Jelly, Research Officer;
Robert Perron, Assistant to the National President.

De l'Alliance de la fonction publique du Canada:

Pierre Samson, président national;
Daryl T. Bean, vice-président exécutif;
Jean Bergeron, vice-président exécutif;
Walter Haulena, économiste en matière de travail;
Guy Jacob, vice-président exécutif;
Stephen Jelly, agent de recherche;
Robert Perron, adjoint au président national.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 8

Wednesday, May 18, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 8

Le mercredi 18 mai 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Pension Reform

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Suzanne Beauchamp-Niquet
Hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)
Russell MacLellan

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MAY 18, 1983

(26)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 3:30 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

Other Member present: Mrs. Killens.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Mason, P.C. Research; D. Husband, Liberal Party Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Canadian Life and Health Insurance Association Inc.: Ian D. Mair, Chairman, CLHIA, and President for Canada, The Prudential Assurance Company Limited, Montreal; John H. Panabaker, President, CLHIA, and Chairman and Chief Executive Officer, The Mutual Life Assurance Company of Canada, Waterloo; Alastair S. Fernie, Chairman of the Association's responsible pension committee, and President, Canadian Operations, The Standard Life Assurance Company, Montreal; Gerald M. Devlin, Executive Vice President, CLHIA, Toronto; Frank W. Speed, Vice President and Actuary, CLHIA, Toronto.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Mair made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 5:43 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 18 MAI 1983

(26)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h30 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Frith, MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Autre député présent: M^{me} Killens.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Service de recherche du P.C.; D. Husband, Service de recherche du Parti libéral; K. Stotsky, Service de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes Inc.: Ian D. Mair, président et président canadien de La Compagnie d'assurance Prudentielle Limitée, Montréal; John H. Panabaker, président, ACCAP et président et directeur exécutif, La Mutuelle Compagnie d'Assurance-vie du Canada, Waterloo; Alastair S. Fernie, président du Comité des pensions de l'Association et président des opérations canadiennes, La «*Standard Life Assurance Company*», Montréal; Gerald M. Devlin, vice-président exécutif, ACCAP, Toronto; Frank W. Speed, vice-président et actuaire, ACCAP, Toronto.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «*De meilleures pensions pour les Canadiens*». (*Voir procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. Mair fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 17h43, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Wednesday, May 18, 1983

• 1533

The Chairman: I call the meeting to order.

I would think, for the benefit of the people doing the presentation today, that most of the other members will probably find themselves here in the next five, six or eight minutes, at any rate. That allows us to begin the hearings; and then for the purposes of trying to cover as much ground as we can, I would prefer that we begin a little bit earlier or as close to on time as possible and just play it from there.

Perhaps what we might do is begin either with Ian Mair or John Panabaker to introduce the other people on the team.

Mr. Ian D. Mair (Chairman, Canadian Life and Health Insurance Association Inc.: and President for Canada, The Prudential Assurance Company Limited, Montreal): Thank you, Mr. Chairman.

We have with us today Mr. Alastair Fernie, Chairman of the association's Responsible Pension Committee, and President, Canadian Operations, The Standard Life Assurance Company, Montreal; Mr. John Panabaker, President of CLHIA and Chairman and Chief Executive Officer of The Mutual Life Assurance Company of Canada, Waterloo; Mr. Gerald M. Devlin, Executive Vice President of Canadian Life and Health Insurance Association Inc., Toronto; and Mr. Frank W. Speed, Vice President and Actuary, CLHIA, Toronto. I am Ian D. Mair, Chairman of CLHIA from Montreal.

• 1535

The Chairman: Very good. Mr. Mair, are you going to lead off the discussion?

Mr. Mair: All right, sir.

The Chairman: Very good. You have the floor.

Mr. Mair: Thank you, sir.

We are pleased to have this opportunity to meet with you to discuss the proposals for pension reform contained in the green paper. You have our submission, so what I propose to do is to speak briefly to the particular terms of reference given to your task force. I hope you will not object if I address them in a different order from the one given in your order of reference.

Our association represents 123 life insurance companies which do 99% of the life and health insurance business in Canada. They also act as the funding agency for more than 70% of the private pension plans in Canada covering about 13% of private pension plan members.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mercredi 18 mai 1983

Le président: Je déclare la séance ouverte.

Je voudrais tout d'abord informer ceux qui comparaissent aujourd'hui que la plupart des autres membres du Comité seront ici d'ici cinq, six ou huit minutes. Nous allons donc pouvoir commencer dès maintenant cette séance, et pour que nous puissions couvrir le plus de terrain possible, je préférerais que nous commençons plus tôt, ou à l'heure dite.

Le mieux, maintenant, serait de demander soit à Ian Mair, soit à John Panabaker, de présenter leurs collègues.

M. Ian D. Mair (président du conseil, Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc. et président, pour le Canada, de la Prudential Assurance Company Limited, Montréal): Merci, monsieur le président.

M'accompagnent aujourd'hui M. Alastair Fernie, président du Comité des pensions de l'association et président des opérations canadiennes de la *Standard Life Assurance Company*, Montréal; M. John Panabaker, président de l'ACCAP, président du conseil d'administration et président-directeur général de la *Mutual Life Assurance Company of Canada*, Waterloo; M. Gerald M. Devlin, vice-président exécutif de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes, Toronto; et M. Frank W. Speed, vice-président et actuaire de l'ACCAP, Toronto. Quant à moi, je suis Ian D. Mair, président du conseil de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes, de Montréal.

Le président: Très bien. Est-ce vous, monsieur Mair, qui aller lancer la discussion?

M. Mair: Oui.

Le président: Très bien. Vous avez la parole.

M. Mair: Merci, monsieur.

C'est avec plaisir que nous saisissons l'occasion qui nous est donnée de discuter avec vous des propositions que renferme le livre vert à propos de la réforme des pensions. Vous avez en main notre mémoire, et j'entends donc commenter brièvement le mandat qui a été accordé à votre groupe de travail. J'espère que vous ne vous opposerez pas à ce que j'aborde les points en question dans un ordre différent de celui qui figure dans votre mandat.

Notre association regroupe 123 compagnies d'assurance-vie, qui assument 99 p. 100 de toutes les opérations d'assurance-vie au Canada. Elle représente également l'organisme de financement de plus de 70 p. 100 des régimes de pensions privés au Canada assurant environ 13 p. 100 des membres des régimes de pensions privés.

[Texte]

Our members have a deep and long-standing interest in the subject of pension reform. We have been in the forefront of those advocating changes in Canada's current retirement system and have put forward specific proposals for improvements. We have also taken some important initiatives on our own, aimed at improving pension portability and pension coverage among small employers, as our submission indicates.

While we are strong advocates of change and reform, we are also acutely aware of the need to proceed with caution and deliberation. A pension system is only as strong as the economy that supports it.

Care should be taken that pension decisions do not adversely affect either directly or indirectly the private sector's ability to create the wealth necessary to finance socially desirable programs, including pensions. Employers' first concern at the moment, like governments', is to provide jobs, but they must also remain fully competitive in an era of technological change. That suggests that the additional costs of pension reform should be phased in over a period of time having regard for economic conditions and the ability of employers to meet those additional costs.

In fact, our association's proposals reflect trade-offs to a certain extent between a variety of socially desirable objectives, in order to produce a package of changes that is economically feasible. For example, we have pulled back from our ultimate objective of immediate investing so that we can, in good conscience, advocate a measure of inflation protection.

Given the difficulties of the times, even our current proposals may prove to be too much for employers to digest immediately.

In the same vein, it seems essential to us that pension decisions do not have as one of their side effects the disruption of savings and capital formation in the private sector. Real growth in the economy, fueled by savings allocated through capital markets, is necessary if the objectives for our retirement income and other social programs are to be met.

In a slightly different vein, we are strongly opposed to any pension decisions that lead gradually but inexorably to government control of private enterprises. Thus we oppose the accumulation of large sums of money under public pension plans for investment in the private sector.

Subcontracting management of such a pool of funds to private sector portfolio managers is not the answer, as is evidenced by the history of the *caisse de dépôt* in Quebec.

Moving now to your particular terms of reference, I would like to comment first on the financing of the Canadian Pension

[Traduction]

Nos membres s'intéressent depuis longtemps à la question de la réforme des pensions. Nous avons été les premiers à préconiser que des changements soient apportés aux modalités de retraite actuelles au Canada, et nous avons avancé plusieurs propositions précises permettant d'améliorer le système en question. Nous avons également lancé certaines initiatives importantes ayant pour but d'améliorer la transférabilité des pensions et leur couverture entre petits employeurs, comme l'indique notre mémoire.

Même si nous préconisons le changement et la réforme, nous sommes également fortement conscients de la nécessité qu'il y a de procéder à petits pas, et de favoriser la discussion. La solidité des régimes de pensions est fonction de celle de l'économie qui les supporte.

Il faudrait s'assurer que les décisions prises en la matière ne sapent pas, soit directement, soit indirectement, la possibilité donnée au secteur privé de créer la richesse nécessaire permettant ensuite de financer les programmes socialement souhaitables, y compris les pensions. A l'heure actuelle, le premier souci des employeurs et des gouvernements est de créer des emplois, mais ils doivent également demeurer pleinement concurrentiels, à une époque en pleine mutation technologique. Les coûts complémentaires inhérents à la réforme des pensions devraient donc être introduits progressivement, en tenant compte des conditions économiques et de la capacité des employeurs de financer ces coûts supplémentaires.

En fait, les propositions de notre association représentent des compromis, dans une certaine mesure, compromis entre une série d'objectifs socialement souhaitables, et ce, en vue de favoriser un ensemble de changements qui puissent être réalisés sur le plan économique. Par exemple, nous avons marqué un certain recul par rapport à notre objectif d'évolution immédiate, pour que nous puissions, en toute conscience, favoriser une certaine protection contre l'inflation.

Compte tenu de la conjoncture difficile, même les propositions que nous avançons aujourd'hui pourraient se révéler trop coûteuses pour les employeurs.

De même, il nous semble essentiel que les décisions prises en matière de pensions n'entraînent pas, comme effet secondaire, une perturbation de l'épargne et de la formation de capital dans le secteur privé. Une croissance réelle de l'économie, alimentée par l'épargne placée sur les marchés financiers, est nécessaire si nous voulons atteindre les objectifs visés en matière de revenu de retraite, et autres programmes sociaux.

Dans une autre optique, nous nous opposons fermement à toute décision en la matière qui permettrait au gouvernement, graduellement, mais inexorablement d'avoir la haute main sur les entreprises privées. C'est ainsi que nous nous opposons à l'accumulation de sommes importantes dans des régimes de pensions publics qui seraient investis dans le secteur privé.

Sous-traiter la gestion d'une telle concentration de fonds à des gestionnaires de portefeuilles du secteur privé ne constitue pas la solution, comme en témoigne l'affaire de la Caisse de dépôt du Québec.

Je voudrais maintenant passer à votre mandat précis, et faire tout d'abord une observation sur le financement du

[Text]

Plan. We believe that contributions to the CPP should not be increased to the full funding level because it would mean that a huge investment fund would be accumulated. I mentioned a moment ago our concerns about the accumulation of large investment funds under government control and direction. We feel that the best approach to financing the CPP would be regular, gradual, increases in the current 3.6% contribution rate, beginning as soon as possible. We suggest an increase of 0.1% per year until 2015, with greater escalation thereafter. This schedule of rates should be written into the legislation governing the plan.

• 1540

The merit of this approach, as we see it, is that it should allay public fears, unfounded as they may be, that the plan will go broke. It will also make it clear that the current contribution rate is not and was never intended to be the ultimate cost of the plan. We suggest that the process of revising the contribution rates go through the political process as few times as possible. Our reason is that pressures of public opinion may not make it politically possible to increase the contribution rate without increasing the benefits. That seems to have been a problem in the United States, and their social security financing is in difficulty. Public confidence in the ultimate safety of American social security benefits is being seriously eroded by this controversy.

Moving on to the issue of expanding mandatory pension arrangements, first, with respect to public plans, we strongly urge you to recommend against expanding the CPP or establishing some other earnings-related public plan. Our principal objection to a larger role for the public earnings-related pension plans in Canada's retirement system is that such expansion would destroy the possibility of building a stable pension system for the future based on a tripod of government plans, employer plans and personal savings. In addition, we believe that if the government were to expand CPP it would be getting its priorities reversed. Increasing the Guaranteed Income Supplement for those current pensioners most in need should have priority over increasing a plan under which the bulk of the increased pension pay-out would be deferred for many years.

Also, under CPP the built-in subsidies are greater for the people with higher covered earnings than for those with lower covered earnings.

Whether or not to mandate minimum private pension arrangements is a more difficult question. We can see arguments both for and against. We can see some flaws in the arguments most commonly put forward for an expansion of mandatory arrangements.

Comments that the current labour force is inadequately covered by private plans require close examination. If you look at coverage by income level, you will find that the greatest proportion of those not covered is at the lower earnings level.

[Translation]

Régime de pensions du Canada. Nous pensons que les cotisations versées au RPC ne devraient pas être relevées, pour que le régime soit pleinement capitalisé, car cela entraînerait l'accumulation d'un fonds d'investissement énorme. J'ai fait état, tout à l'heure, de ce que nous pensions d'une accumulation de fonds de placement importants sous contrôle gouvernemental. Nous pensons que la meilleure façon de financer le RPC serait d'augmenter régulièrement et progressivement le taux de cotisation actuel, qui est de 3,6 p.100, et ce, dans les meilleurs délais. Nous proposons une augmentation de 0.1 p. 100 par année, jusqu'à l'an 2015, l'augmentation se faisant plus rapidement par la suite. D'autre part, cette tarification devrait figurer dans la législation régissant le régime.

Cette démarche a pour mérite de dissiper les craintes du public, non fondées, qui pense que le régime va faire faillite. Cela permettra également de rassurer le public, qui pense que le taux de cotisation actuel représente le coût ultime du régime, alors que cela n'est pas vrai. Nous proposons que la révision des taux de cotisation passe aussi peu que possible par le processus politique, car les pressions qu'exercerait le public pourraient rendre impossible, sur le plan politique, l'augmentation du taux de cotisation qui ne serait pas assorti d'une augmentation des prestations. Cela semble avoir créé quelques ennuis aux États-Unis, où le financement de la sécurité sociale est en difficulté. Cette polémique sape sérieusement la confiance du public dans la sécurité des prestations de sécurité sociale, aux États-Unis.

Pour ce qui est de l'élargissement des modalités de pension obligatoires, et ce, en ce qui concerne les régimes publics, nous vous exhortons à ne pas recommander l'élargissement du RPC ou la création d'un régime public lié au revenu. Nous nous y opposons, car cet élargissement empêcherait l'édification d'un système de pension stable pour l'avenir, qui serait fondé sur les régimes publics, les régimes des employeurs et l'épargne personnelle. En outre, nous pensons que si le gouvernement devait élargir le RPC, ses priorités seraient renversées. Il faut tout d'abord augmenter le supplément de revenu garanti pour les retraités qui en ont le plus besoin, plutôt qu'augmenter un régime en vertu duquel l'essentiel des versements seraient remis à plus tard.

Pour ce qui est également du RPC, les subventions qui y sont intégrées sont plus importantes pour ceux dont les gains assurés sont élevés que pour ceux dont les gains assurés sont plus faibles.

Il est plus difficile de savoir s'il faut rendre obligatoires certaines modalités de pension privée. Il existe des avantages et des inconvénients inhérents à cette question. Des lacunes existent quant aux arguments qui sont le plus souvent avancés en faveur de l'élargissement des modalités obligatoires.

Il faudrait étudier attentivement les observations faites selon lesquelles la population active actuelle n'est pas suffisamment couverte par les régimes privés. Si vous examinez cette couverture selon l'importance des revenus, vous constaterez

[Texte]

However, public plans currently provide lower-income workers with high levels of retirement income in relation to their pre-retirement disposable incomes.

Another point is that a snapshot of people covered by private plans at any point in time does not give the full picture. It does not mean that they will never be covered. In many cases, particularly among younger workers, they are simply waiting to complete the eligibility period to join a plan. In other cases they have chosen not to participate. They might also be providing for their retirement through RRSPs, a deferred profit-sharing plan or some other arrangement. Also, owners of incorporated businesses are not allowed by Revenue Canada to participate in employee pension plans.

The June 1982 B.C. government discussion paper is particularly illuminating on this whole aspect of coverage.

Regarding the adequacy of retirement incomes, we think the real question is to what extent should governments insist that people maintain their immediate pre-retirement standard of living after retirement, particularly if this means reducing their pre-retirement living standard to achieve that result. If governments see a need to expand mandatory pension arrangements, we suggest that the expansion apply only with respect to income up to one and one half times the average industrial wage. We feel that an appropriate target in that case would be to replace about 80% of pre-retirement disposable income.

• 1545

However, as I said a moment ago, we can see arguments for and against expanding mandatory arrangements. We think it is a social and political question. If the decision is in favour of mandating, we see no real administrative problem in mandating private pension arrangements. The vehicles are available and our submission suggests a system that might be implemented.

Moving on to some of the questions of the special problems facing women, the Canadian Pension Plan is an earnings related pension plan and benefits should continue to be based on paid employment. There is really no fair way of determining a contribution basis for people not in the paid work force.

Regarding credit splitting, we think that so long as the Income Tax Act treats the earned income of an employed spouse as family income, then the pension related to that income should be a family pension. That means, of course, that the pension should provide for a continuation to the spouse unless both spouses together choose a different form of pension. We favour a surviving spouse's benefit that reduces to

[Traduction]

que la plus grande partie de ceux qui ne sont pas couverts sont ceux dont les revenus sont faibles. Cependant, les régimes publics offrent actuellement aux employés à faible revenu un revenu de retraite élevé par rapport à leur revenu net avant la retraite.

D'autre part, un simple échantillon de personnes couvertes par des régimes privés ne permet pas d'avoir un aperçu général de la situation. Cela ne signifie pas qu'elles ne seront jamais couvertes. Dans de nombreux cas, et en particulier chez les jeunes, ceux-ci attendent de compléter leur période d'admissibilité avant d'adhérer à un régime. Dans d'autres cas, ils ont choisi de ne pas y adhérer. Ils prévoient peut-être également leur retraite en achetant des régimes enregistrés d'épargne-retraite, en adhérant à un régime de participation différée aux bénéfices, ou ils ont prévu autre chose. Également, le ministère du Revenu empêche les propriétaires d'entreprises constituées en sociétés d'adhérer à des régimes de pensions pour employés.

Le document publié par le gouvernement de la Colombie-Britannique, en juin 1982, est particulièrement révélateur à ce propos.

En ce qui concerne la suffisance des revenus de retraite, nous croyons qu'il faut nous demander dans quelle mesure les gouvernements devraient insister pour que les gens conservent, après leur retraite, le niveau de vie dont ils jouissaient juste avant celle-ci, en particulier s'ils doivent réduire leur niveau de vie pré-retraite pour atteindre cet objectif. Si les gouvernements estiment qu'il faut élargir les modalités de pension obligatoires, nous proposons que cet élargissement ne s'applique qu'au revenu équivalent à une fois et demie le salaire moyen dans l'industrie. Nous pensons que la cible vers laquelle il faudrait tendre serait de remplacer environ 80 p. 100 du revenu net pré-retraite.

Cependant, comme je l'ai dit tout à l'heure, il existe autant d'inconvénients que d'avantages à l'élargissement des modalités obligatoires. Nous pensons qu'il s'agit là d'une question sociale et politique. Si le gouvernement décide de rendre certaines modalités obligatoires, nous ne pensons pas que cela entraînerait de réels problèmes administratifs pour les régimes de pensions privés. Nous avons tous les moyens à notre disposition, et notre mémoire propose un système qui pourrait être appliqué.

Pour ce qui est des problèmes particuliers aux femmes, le Régime de pensions du Canada est un régime de pensions lié aux ressources, et le versement des prestations devrait continuer d'être fondé sur un emploi salarié. Il n'existe, en fait, aucun moyen équitable qui permettrait de calculer un taux de cotisation pour ceux qui ne font pas partie de la population active.

A propos du partage des crédits, nous pensons que tant que la Loi de l'impôt sur le revenu considère que le revenu des conjoints salariés représente le revenu familial, la pension de retraite versée en fonction de ce revenu devrait être considérée comme une pension de retraite familiale. Cela signifie évidemment que la pension de retraite devrait prévoir une réversion au conjoint, à moins que les deux conjoints ne

[Text]

two thirds on the first death. Perhaps the government should consider permitting the splitting of all family income between spouses, in which case not only would credit splitting of CPP benefits fall naturally into place, but also home-makers could have a CPP benefit in their own right.

We are pleased to see that the Province of Ontario has dropped its opposition to the child-rearing dropout provision. On the matter of the proposed changes in the survivor benefits under the Canada and Quebec Pension Plans, we wonder if it is a productive use of available resources to continue benefits after remarriage instead of providing greater benefits to single pensioners.

Finally, the question of the method of inflation protection proposed for employer-sponsored plans. We favour the excess interest approach to inflation protection, but in a modified form to that described in the green paper. We strongly oppose the specific proposals in the green paper because we feel they are too costly for employers; as well they are unfair in their retroactive or, more accurately, retrospective application. To be fair to employers who have voluntarily established plans in the past, the method should apply only to pension benefits earned after the effective date of the legislation.

We suggest the use of a base rate of 6% instead of 3.5%; we feel that the additional cost using a 6% base rate would be within reasonable bounds for most employers and that the benefits would be meaningful to employees. This would establish the principle that investment earnings attributable to inflation should be used to maintain the purchasing power of pensions eroded by inflation.

The theoretical consequence of using a 6% base rate is that pensioners would have to bear the impact of the first 3% of inflation. That may not be an unreasonable expectation, based on pensioners' spending patterns. In any event, the full burden would not be borne by persons at lower earning levels.

The lower a person's pre-retirement income, the greater the proportion of his or her pension that comes from public plans, which until the 6 and 5 program were fully indexed to the Consumer Price Index. If it proves to be warranted, there could be a gradual reduction in the 6% base rate over time, phased in in a manner that employers could digest without too much problem.

[Translation]

choisissent ensemble une forme de pension de retraite différée. Nous sommes en faveur d'une pension de réversion qui serait réduite des deux tiers lors du premier décès. Le gouvernement devrait peut-être envisager d'autoriser le partage de l'ensemble du revenu familial entre les époux, ce qui permettrait non seulement d'autoriser le partage des prestations du RPC, mais permettrait également aux personnes au foyer de bénéficier de prestations du RPC.

C'est avec plaisir que nous avons appris que la province de l'Ontario ne s'opposait plus à la clause d'exclusion. Pour ce qui est des modifications proposées aux prestations de réversion en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, nous nous demandons si les ressources disponibles peuvent être utilisées à bon escient si l'on continue de verser les prestations après remariage, au lieu d'offrir des prestations plus importantes aux personnes seules retraitées.

Enfin, passons à la question de la protection contre l'inflation, mesure destinée aux régimes des employeurs. Nous sommes en faveur de la démarche selon laquelle l'intérêt excédentaire serait appliqué à la protection contre l'inflation, mais sous une forme différente de celle décrite dans le Livre vert. Nous nous opposons fermement aux propositions que renferme le livre vert, car nous pensons qu'elles coûteront trop cher aux employeurs; elles seraient, de plus, injustes si elles étaient appliquées rétroactivement ou, pour être plus exact, rétrospectivement. Pour être juste envers les employeurs qui ont créé bénévolement des régimes par le passé, cette méthode ne devrait s'appliquer qu'aux prestations de pension accumulées après la date de mise en vigueur de la législation en question.

D'autre part, nous proposons l'utilisation d'un taux de base de 6 p. 100, et non de 3.5 p. 100; nous pensons que les coûts complémentaires, si l'on retenait un taux de base de 6 p. 100, pourraient être supportés par la plupart des employeurs, permettant ainsi de relever les prestations versées aux employés. Cela permettrait d'ancrer le principe selon lequel les revenus de placement attribuables à l'inflation serviraient à maintenir le pouvoir d'achat des pensions qui aurait été sapé par l'inflation.

Le recours à un taux de base de 6 p. 100 aurait pour conséquence théorique de demander aux retraités de prendre en charge la première tranche de 3 p. 100 due à l'inflation. Cela ne nous semble pas excessif, compte tenu des habitudes de consommation des retraités. De toute façon, les coûts complémentaires ne seraient pas pris totalement en charge par les individus à faible revenu.

Plus le revenu est faible avant la retraite, plus grande est la proportion de la pension qui provient des régimes publics, régimes qui, jusqu'au programme des 6 et 5, étaient entièrement indexés à l'indice des prix à la consommation. Si cela s'avérait justifié, on pourrait envisager une diminution progressive du taux de base de 6 p. 100, introduite graduellement, de façon à ce que les employeurs puissent s'y adapter sans trop de difficultés.

[Texte]

In conclusion, Mr. Chairman, I would like to say that uncertainty about government intentions has no doubt stalled the normal evolution of private pension plans. The report of your task force will be an important milestone in resolving the pension issues and in allowing us to get on with the process of pension reform.

Thank you sir, for your attention and that of your committee. We would be pleased to answer any questions you may have.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Mair.

Could we have, then, Mr. Dantzer, Mr. MacLellan, Mr. Miller, in that order.

Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to congratulate the Canadian Life and Health Insurance Association for their brief. You have certainly covered most of the problems that face us, I think; and with the kind of experience you have had, I am sure we will all examine your brief very carefully.

There are a few items I would like to discuss with you. I always start off with this question: I do not know why, but everybody uses the words "adequate pension" in their briefs, and I always like to find what that means. I presume what you mean by minimum adequate pension that should be guaranteed by the government is a pension up to the poverty line. Is that what you mean by that?

Mr. Mair: I would ask Mr. Fernie to respond if I may, please, Mr. Dantzer.

Mr. Alastair S. Fernie (Chairman, Responsible Pension Committee, Canadian Life and Health Insurance Association Inc.: and President, Canadian Operations, The Standard Life Assurance Company, Montreal): Thank you, sir.

Basically, we are suggesting that over the range of incomes up to one and one-half times the average industrial wage—that is, up to about \$30,000 in current terms—we should be aiming for something in the region of 80% of what we term to be disposable income. What we have attempted to do is find out how much money does one have in one's pocket after all taxes and related expenses have been paid. We are attempting to provide pension income of roughly 80% of that particular figure.

Our calculations have shown us that in the case of lower-paid employees—and I am talking now particularly of employees who are earning up to about one-half of the average industrial wage; that is, about \$10,000—the current government plans, that is the Canada Pension Plan plus the old age security, provides in the case of a single individual somewhere close to 93% of disposable income. These figures, incidentally, vary a bit among provinces, and particularly depend on the provincial income tax rate; but that is about the level.

[Traduction]

En conclusion, monsieur le président, je dirais que l'incertitude concernant les intentions du gouvernement a contribué, sans aucun doute, à ralentir l'évolution normale des régimes de pensions privés. Le rapport de votre groupe de travail constituera une étape importante de la solution des problèmes liés aux pensions, et nous aidera à mettre en place la réforme des pensions.

Je vous remercie, monsieur, ainsi que le Comité, d'avoir bien voulu m'écouter. Je serais heureux de répondre à toutes les questions que vous voulez me poser.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Mair.

Je vais donner la parole à MM. Dantzer, MacLellan et Miller, dans l'ordre où je viens de les nommer.

Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Je voudrais féliciter l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes pour son mémoire. Vous avez certainement traité, d'après moi, la plus grande partie des problèmes auxquels nous sommes confrontés et, compte tenu du genre d'expérience qui est la vôtre, nous examinerons votre mémoire avec toute l'attention qu'il mérite.

Il y a certaines questions dont j'aimerais discuter avec vous. Je commence toujours en posant la question suivante: dans tous les mémoires, on parle toujours, je ne sais pourquoi, de 'pensions adéquates', et j'aimerais savoir ce que cela signifie au juste. Je suppose que lorsque vous demandez que le gouvernement garantisse une pension minimum adéquate, vous voulez parler d'une pension qui atteint le seuil de pauvreté. Est-ce bien ce que vous voulez dire?

M. Mair: Si vous me le permettez, monsieur Dantzer, je voudrais demander à M. Fernie de répondre à cette question.

M. Alastair S. Fernie (président du Comité des pensions, Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes Inc.: et président des opérations canadiennes, *The Standard Life Assurance Company*, Montréal): Je vous remercie, monsieur.

Ce que nous proposons, en gros, c'est que dans la catégorie de revenus représentant une fois et demie le salaire industriel moyen—ce qui revient à environ \$30,000, à l'heure actuelle—nous devrions nous efforcer d'atteindre 80 p. 100 de ce que nous appelons le revenu disponible. Nous avons essayé de calculer combien il reste d'argent, déductions faites de tous les impôts et dépenses afférentes, et nous essayons d'assurer un revenu de pension d'approximativement 80 p. 100 de ce chiffre.

Nos calculs nous ont montré que dans le cas d'employés à faible revenu—je parle en particulier d'employés qui touchent au maximum la moitié du salaire industriel moyen, à savoir environ \$10,000—les régimes gouvernementaux actuels, c'est-à-dire le Régime de pensions du Canada et la sécurité de la vieillesse, assurent dans ce cas à une personne seule un revenu disponible d'environ 93 p. 100. Ces chiffres diffèrent quelque peu selon les provinces, et dépendent en particulier du taux provincial de l'impôt sur le revenu, mais c'est le niveau approximatif.

[Text]

In the case of a married couple who are receiving one salary prior to retirement, the existing benefits provide, in the case of some calculations we have done here for Ontario, a replacement ratio of 145% of disposable income.

It is our view, then, that these two figures, the 93% and the 145%, although the figures themselves may not be large in dollars and cents, compared to the earned income of the individuals prior to retirement, existing plans give adequate benefits, adequate levels of benefits. So we are suggesting that be the sort of base from which we work.

We have suggested that it is possible to introduce a form of mandatory pension plan, and we have details included in the appendix to our submission.

Mr. Dantzer: Why did you pick the figure one and a half times the average industrial wage?

Mr. Fernie: To some extent, I must say, sir, that is picked out with a degree of randomness involved. Our view is that there ought to be some limit fixed some place so that the government says: Up to that figure, it is necessary that we ensure that benefits be provided up to a certain level.

• 1555

Mr. Dantzer: I would like to zero in on that a little further. First of all, you say the government should ensure an adequate guaranteed minimum income through general tax revenues. I suppose that is the poverty level; that is OAS and GIS. That is what you are talking about there.

Mr. Fernie: Yes, the existing benefits actually are probably sufficient without the GIS. We must first of all differentiate...

Mr. Dantzer: Out of general revenues.

Mr. Fernie: Yes, that would be right.

Mr. Dantzer: Okay. Then you say that the government has an obligation to ensure replacement income up to 80% of one and a half times the average industrial wage.

Mr. Fernie: No.

Mr. Dantzer: The government has an obligation. That is what you said.

Mr. Fernie: No. We do not say obligation; that is perhaps a little bit strong.

Mr. Dantzer: Well, I would like to get that very clear.

Mr. Mair: What we are saying is that we think that national pension policy should be directed to ensuring an 80% replacement ratio up to one and a half times the average industrial wage. That should be the goal of pension policy.

Whether or not that is accomplished through the private plans or through the government plans is a separate question, but we are setting 80% replacement up to one and a half times as an appropriate goal.

[Translation]

Dans le cas d'un couple marié à salaire unique avant la retraite, et selon les calculs que nous avons faits pour l'Ontario, les prestations actuelles assurent un taux de remplacement de 145 p. 100 du revenu disponible.

Nous considérons donc que ces deux chiffres, 93 p. 100 et 145 p. 100, tout en n'étant pas très impressionnants quand ils sont traduits en dollars et en cents, en comparaison du niveau de revenu des gens avant leur retraite, permettent d'assurer des niveaux de prestations adéquats, et nous proposons ceci comme base de départ de nos calculs.

Nous avons dit qu'il était possible d'introduire une forme de régime de pensions obligatoire, et nous donnons des détails à cet effet en annexe à notre mémoire.

M. Dantzer: Pourquoi avez-vous choisi le chiffre de une fois et demie le salaire industriel moyen?

M. Fernie: Je reconnais que, dans une certaine mesure, monsieur, ce chiffre a été choisi un peu au hasard. Il devrait y avoir, à notre avis, un plafond, afin que le gouvernement puisse dire: jusqu'à concurrence de ce chiffre, nous devons veiller à ce que des prestations soient assurées jusqu'à un certain niveau.

M. Dantzer: Arrêtons-nous un moment sur ce point. Vous dites tout d'abord que le gouvernement devrait assurer un revenu minimum garanti suffisant, par des recettes fiscales générales. Il s'agit, je suppose, du seuil de pauvreté, représenté à l'heure actuelle par le RSV et le SRG. C'est de cela que vous parlez ici.

M. Fernie: Oui, les prestations actuelles sont probablement suffisantes sans le SRG. Nous devons d'abord faire la différence...

M. Dantzer: Sur les recettes générales.

M. Fernie: Oui, c'est exact.

M. Dantzer: Très bien. Vous ajoutez ensuite que le gouvernement a l'obligation d'assurer un niveau de remplacement jusqu'à concurrence de 80 p. 100 de une fois et demie le salaire industriel moyen.

M. Fernie: Non.

M. Dantzer: Vous avez pourtant bien dit que le gouvernement avait une obligation.

M. Fernie: Non. Nous ne parlons pas d'obligation, le terme est peut-être trop fort.

M. Dantzer: Eh bien, j'aimerais que vous mettiez les points sur les 'i'.

M. Mair: Ce que nous disons, c'est qu'à notre avis, une politique nationale de pension devrait viser à assurer un taux de remplacement de 80 p. 100, jusqu'à concurrence de une fois et demie le salaire industriel moyen. C'est ce qui devrait être l'objectif d'une politique de pension.

Convient-il de le faire par l'intermédiaire de régimes privés ou de régimes gouvernementaux? C'est une autre question, mais nous visons à assurer un taux de remplacement de 80 p. 100, jusqu'à concurrence de une fois et demie ce salaire.

[*Texte*]

Mr. Dantzer: What I want to know is: Are you suggesting that it should be mandatory for people to involve themselves in pension schemes over and above the poverty level up to 80% of the average industrial wage?

Mr. Panabaker: In all honesty, Mr. Dantzer, we find ourselves in an ambivalent position on that one. I could summarize our position by paraphrasing a very famous Canadian by saying "mandation if necessary, but not necessarily mandation".

Mr. Dantzer: You are like politicians; you are trying to sit on the fence.

Mr. Panabaker: May I just finish? We started out at the national pension conference convinced that the only way of accomplishing the appropriate levels of coverage would be through mandating, and we suggested at that time the mandated private pension plan that you see in the brief, with some modifications since, but essentially that position. What we found over the last period since that time was that we were viewed within that position by much of the private sector as being dangerously radical. The private sector did not appear to be ready to accept another layer of mandated pensions. So what we have said in our brief to you is that this becomes, as Mr. Mair said, very much a political and social decision as to whether or not you feel an additional mandated layer is necessary.

We find it very difficult to make that decision in a political sense. We think a private sector mandated plan is certainly feasible, and we would recommend that as an alternative to expanding the CPP.

Mr. Dantzer: I do not think you can withdraw yourself from the political and social process. You are part of it all, and we would expect you to come here and say: We do not believe in mandatory plans, or we do believe in them; and we do not believe in them because they will not work for these reasons. You cannot throw it on us to say that we are going to mandate pension policy without at least some feeling of what the population of Canada wants.

Now, you are a large part of that. I do not think you should come here before this committee and try to stay on the fence. I know of some of your difficulties, but we have them, too.

Mr. Panabaker: Oh, I am sure you have them.

Mr. Dantzer: You know, I would really like some direction on that.

Mr. Fernie: I think from a philosophical point of view we, as an industry, are against mandating anything, frankly.

Mr. Dantzer: That is what I wanted to hear you say.

Mr. Fernie: The only thing is that we have had a lot of comment expressed to the point of view that the current levels of coverage, as it is described, are inadequate. We believe that

[*Traduction*]

M. Dantzer: Mais je voudrais savoir si, d'après vous, il faudrait rendre obligatoire l'affiliation à un régime de pensions au-dessus du seuil de pauvreté, jusqu'à concurrence de 80 p. 100 du salaire industriel moyen?

M. Panabaker: En toute franchise, monsieur Dantzer, nous n'avons pas de position tranchée sur ce point. Je résumerai notre position en paraphrasant un Canadien célèbre: 'que ce soit obligatoire s'il le faut, mais que ce ne soit pas nécessairement obligatoire'.

M. Dantzer: Vous ressemblez bien aux politiciens, toujours en train d'essayer de ménager la chèvre et le chou.

M. Panabaker: Permettez-moi de finir. À la conférence nationale sur les pensions, nous étions encore persuadés que la seule façon d'arriver à un niveau de protection suffisant serait de rendre l'affiliation obligatoire, et nous avons proposé à l'époque le régime de pensions privé obligatoire dont nous parlons dans le mémoire, et auquel nous avons apporté quelques modifications par la suite, mais qui est resté le même dans l'ensemble. Mais nous avons constaté, dans la dernière période depuis cette époque, qu'une grande partie du secteur privé nous considérait comme étant dangereusement radical. Il ne semblait pas disposé à accepter une autre catégorie de régimes obligatoires de retraite. Ce que nous vous disons donc dans notre mémoire, et ce que vous a dit également M. Mair, c'est que toute décision sur un niveau supplémentaire de régime obligatoire relève, dans une grande mesure, de décisions d'ordre politique et social.

Il nous paraît très difficile de prendre cette décision, au sens politique. Nous jugeons certainement possible l'institution d'un régime obligatoire pour le secteur privé, et c'est l'option que nous recommanderions, de préférence à l'extension du RPC.

M. Dantzer: Je ne pense pas que vous puissiez tirer votre épingle du jeu politique et social. Vous en faites partie, et ce que nous attendons de vous, c'est de venir nous dire, soit que vous désapprouvez les régimes obligatoires, soit que vous les approuvez, et si vous les désapprouvez, c'est parce qu'ils ne fonctionneraient pas, et nous vous demanderions de justifier vos opinions. Vous ne pouvez pas rejeter la balle dans l'autre camp, en nous laissant décider de rendre les régimes de pension obligatoires, sans avoir tout au moins une idée approximative de ce que la population canadienne en pense.

Vous y jouez un rôle important, et vous ne devriez pas vous présenter devant ce Comité en vous abstenant de prendre position. Je comprends certaines de vos difficultés, mais nous n'en sommes pas non plus exempts.

M. Panabaker: Oh, j'en suis persuadé.

M. Dantzer: Je voudrais vraiment que vous nous guidiez un peu.

M. Fernie: Franchement, d'un point de vue philosophique, et en tant que secteur industriel, nous sommes contre le caractère obligatoire de quoi que ce soit.

M. Dantzer: C'est ce que je voulais vous entendre dire.

M. Fernie: Et on nous a fait remarquer de tous côtés que les niveaux actuels de protection, tels qu'ils sont décrits, sont insuffisants. Un grand nombre des chiffres avancés nous

[Text]

a lot of the figures quoted have been misleading, but we believe also that if we want to get the current levels up substantially, really substantially, then the only way to go about it is probably by mandate.

• 1600

Mr. Dantzer: In other words, it will not work if it is voluntary.

Mr. Fernie: There is a tendency for that to be the case.

Mr. Panabaker: There will be a remaining gap.

Mr. Dantzer: What right have we to force an individual to postpone consumptions just so he is above the poverty level when he retires? Maybe that is his choice.

Mr. Fernie: Exactly.

Mr. Panabaker: Except for the fact that in today's environment and in the kind of social milieu in which we find ourselves, that person will, if he does use up all his resources during his working years, become a charge on the state in one form or another.

Mr. Dantzer: Well, we have already accepted that under OAS and GIS...

Mr. Panabaker: Up to a poverty line. That is right.

Mr. Dantzer: —and you have accepted it in your brief...

Mr. Panabaker: Yes.

Mr. Dantzer: —because that is the government's responsibility.

Mr. Panabaker: That is exactly so.

Mr. Dantzer: You would not let them starve.

An hon. Member: That is right.

Mr. Dantzer: Well, I have pursued that far enough.

Page 5: Public Service Plans. You indicate the public service stuff involves the same rules as private plans. Could you enlarge on that? You say: "Public service plans should be subject to any pension legislation regulations and funding requirements that apply to private plans".

Mr. Frank W. Speed, (Vice President and Actuary, Canadian Life and Health Insurance Association Inc.): All we are saying there, Mr. Dantzer, is that they should be subject to the pension legislation of the Pension Benefits Standards Act and similar legislation regarding the funding of benefits and so forth as what private plans are.

Mr. Dantzer: Are they not now?

Mr. Speed: They are not now.

Mr. Dantzer: Okay. You also say the expansion of the CPP would disrupt the capital formation market. Why would that be?

[Translation]

paraissent de nature à induire en erreur, mais nous croyons également que si nous voulons relever substantiellement les niveaux actuels, et j'insiste sur le mot 'substantiellement', la seule façon de s'y prendre est probablement de rendre ces régimes obligatoires.

M. Dantzer: Autrement dit, cela ne marche pas si c'est facultatif.

M. Fernie: C'est en général le cas.

M. Panabaker: Il restera une faille.

M. Dantzer: De quel droit pouvons-nous forcer un individu à retarder des achats afin d'être au-dessus du seuil de pauvreté lorsqu'il prend sa retraite? Peut-être est-ce le choix qu'il fait.

M. Fernie: Exactement.

M. Panabaker: Sauf que, à notre époque, et dans le genre de milieu social que nous connaissons, si cette personne utilise toutes ses ressources pendant qu'elle est en activité, elle devient, d'une façon ou d'une autre, une charge pour l'État.

M. Dantzer: C'est, ma foi, déjà ce que nous avons accepté avec la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti...

M. Panabaker: Jusqu'au seuil de pauvreté. C'est exact.

M. Dantzer: ... et vous l'avez accepté dans votre mémoire...

M. Panabaker: En effet.

M. Dantzer: ... parce que cela relève de la responsabilité du gouvernement.

M. Panabaker: Tout à fait vrai.

M. Dantzer: On ne peut les laisser mourir de faim.

Une voix: C'est exact.

M. Dantzer: Bien, je crois que nous avons poursuivi cela assez loin.

Page 5: régimes de la fonction publique. Vous dites que les mêmes règles s'appliquent aux régimes publics et aux régimes privés. Pourriez-vous préciser? Vous dites: «Les régimes publics devraient être assujettis à tout règlement législatif sur les pensions et à toutes les conditions de financement applicables aux régimes privés.»

M. Frank W. Speed (vice-président et actuaire, Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc.): Tout ce que nous disons ici, monsieur Dantzer, c'est que ces régimes devraient être assujettis aux dispositions de la Loi sur les normes des prestations de pension et d'autres lois touchant le financement des prestations dans les régimes privés.

M. Dantzer: N'est-ce pas déjà le cas?

M. Speed: Non.

M. Dantzer: D'accord. Vous dites d'autre part que l'élargissement du Régime de pensions du Canada bouleverserait le marché des capitaux. Pourquoi?

[Texte]

Mr. Mair: Mr. Panabaker.

Mr. Panabaker: Mr. Dantzer, there are conflicting views on that one as there are on any question related to this issue. I think one of the real dangers here is if the entire retirement system of the country was, in effect, based on a non-funded plan, you would over a period of a working generation see major changes in the behaviour of many Canadians. They would be assured, as they thought, of a retirement income and they would not have to save either directly or indirectly for that purpose. I do not think anybody looking back at the past can anticipate what will happen over a generation, if this were the case, so the supply of savings for capital formation, could well be disrupted. This is the first thing.

The second element is it would depend on what was done with the Canada Pension Plan. If it were funded as we have said in our brief, it would divert very large sums into the hands of government in a kind of pre-empting of the supply of capital in the country. This could be very disruptive to the private sector as well.

So I think we have two concerns here. One of them is related to the possibility of changes in behaviour. Not immediately necessarily, but over a generation. The second would be the possibility of pre-emption of large supplies of capital for the government sector, to the detriment of the private sector.

Mr. Dantzer: The reply to this argument is that the government could well place the money in the private sector just as easily as, say, large business. What is your reply to that?

Mr. Panabaker: My view of that is based on a philosophical position, Mr. Dantzer; excessive concentration of power is bad no matter where it appears. The ability of government to have control of that kind of capital, put it out to private sector managers and then leave it alone is something I would be very sceptical of. We made reference to *les caisses de dépôt*. The *caisses* started out with the idea of being at arm's length from the government and we have seen not only in behaviour, but also in statements of members of the government and of the head of the *caisses* that he sees his mandate somewhat differently.

The Chairman: Your last question, Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Small business claims it goes into the private sector and money and capital goes into big business and it does not trickle down to small business. Is this a valid argument?

Mr. Panabaker: I am sorry for . . .

Mr. Dantzer: It is not available for small business for their enterprise expansion or otherwise.

Mr. Panabaker: If it is in the private sector or if it is in the public sector?

Mr. Dantzer: If it is in the private sector because it goes into the hands of large business, primarily, and small business people never get their hands on it.

[Traduction]

M. Mair: Monsieur Panabaker.

M. Panabaker: Monsieur Dantzer, tout le monde n'est pas d'accord là-dessus, comme sur tout ce qui porte sur cette question. Je crois qu'un des gros risques est que si l'ensemble des systèmes de retraite du pays était en fait basé sur un régime sans capitalisation, le comportement de nombreux Canadiens changerait beaucoup en une génération active. Les Canadiens seraient en effet, penseraient-ils, assurés d'un revenu de retraite, et ils ne verraient pas la nécessité d'économiser, soit directement, soit indirectement à cette fin. Je ne pense pas que l'on puisse anticiper ce qui pourrait arriver au cours d'une génération, si tel était le cas, si bien que l'épargne disponible pour la formation de capital pourrait bien subir des fluctuations.

D'autre part, tout dépendrait de ce que l'on ferait du Régime de pensions du Canada. S'il était financé comme nous l'avons dit dans notre mémoire, cela mettrait de grosses sommes entre les mains du gouvernement, qui aurait alors priorité sur les capitaux disponibles au pays. Cela pourrait être également très dangereux pour le secteur privé.

Il y a donc là deux préoccupations. D'une part, la possibilité d'un changement de comportement. Pas nécessairement tout de suite, mais sur une génération. Deuxièmement, le fait que le secteur public pourrait se prévaloir d'importants capitaux, au détriment du secteur privé.

M. Dantzer: On peut vous répondre alors que le gouvernement pourrait placer cet argent dans le secteur privé, tout autant que les grandes entreprises. Que dites-vous alors?

M. Panabaker: C'est pour moi une question de principe, monsieur Dantzer; une concentration excessive de pouvoir est à éviter dans tous les cas. Le fait que le gouvernement puisse avoir le contrôle de ce genre de capital, pour le redistribuer ensuite dans le secteur privé sans plus intervenir, me laisse très sceptique. Nous avons fait allusion aux caisses de dépôt. Les caisses sont parties de l'idée qu'elles devaient se distinguer du gouvernement, et nous avons constaté, non seulement dans le comportement, mais également dans les déclarations de membres du gouvernement et des dirigeants des caisses, que le mandat est envisagé quelque peu différemment.

Le président: C'est votre dernière question, monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Les petites entreprises prétendent que cela va au secteur privé et que les capitaux vont aux grandes entreprises, et non pas aux petites. Est-ce vrai?

M. Panabaker: Je suis désolé de . . .

M. Dantzer: Ces capitaux ne sont pas à la portée des petites entreprises qui souhaitent se développer, par exemple.

M. Panabaker: S'ils sont dans le secteur privé ou dans le secteur public?

M. Dantzer: Dans le secteur privé, parce que cela va aux grandes entreprises, si bien que les petites ne peuvent jamais mettre la main dessus.

[Text]

Mr. Panabaker: If the portfolio of the *caisse* I have seen reflects the behaviour of a public sector investment manager, it has been largely in large business as well. I am not sure that that argument will apply necessarily to the one over the other. The *caisse* has invested very heavily in large business.

• 1605

Mr. Dantzer: You have not answered my question. Is it valid to say that when large insurance companies get their hands on all these pension plans it is not invested in small business, it does not trickle down to small business?

Mr. Panabaker: Trickle down is not exactly the kind of word I would use. Many of our mortgage investments, for example, are in the mortgage requirements, financing the capital requirements of relatively small business. So I think there is a problem of financing small business, but I am not sure that the direction of the capital in the private sector or the public sector is going to resolve that entirely. Someone else may wish to comment on our side.

Mr. Mair: I think it is mainly, Mr. Dantzer, in the provision of mortgages that we do help the small business; in the shopping centres, the local malls, those areas.

The Chairman: I might, if I can, because I know I have to go to other members on the committee... I think probably one question that stems from Mr. Dantzer's concern resulted from the appearance before our committee of the Council on Small Business. They said that one of the major concerns they had... not getting into the argument of whether or not it should belong to Canada Pension Plan funds or if it is in the large insurance companies—was the ability for that to go into eventual capital. As a result of that, they suggested that they would prefer to have their own plans for their own small business.

Mr. Panabaker: Fair enough. There is no suggestion, certainly on our part, that all of these plans are going to fall into the hands of the insurance companies. By no means. Many of them will be in the hands of groups or businesses; for example, the small business association. Many of them would use some of our vehicles. That is part of the marketplace. But I would never want to suggest that we would have the lion's share of the investment. By no means.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Gentlemen, I would like to welcome you here today. I think this is a very important meeting and I am certainly glad that we have this opportunity to question you. I think the questions today will be very pointed because of the importance of your presence here and because we have heard from other segments. I hope you will take them in that vein, that we want to have a representation from the insurance industry. If you do not mind my saying so, I think if we do not have the representation and without the co-operation of working together, we are going to have the same results and the same feedback from the

[Translation]

M. Panabaker: Si le portefeuille de la *caisse* que j'ai examiné reflète le comportement d'un chargé d'investissement du secteur public, il était aussi essentiellement constitué de grandes entreprises. Je ne suis donc pas sûr que ce soit nécessairement plus le cas pour l'un que pour l'autre. La *caisse* a investi très lourdement dans la grande entreprise.

M. Dantzer: Vous n'avez pas répondu à ma question. Peut-on dire que lorsque des grosses compagnies d'assurance mettent la main sur tous ces régimes de pension, les capitaux ne sont pas investis dans la petite entreprise, n'aboutissent finalement pas entre les mains de la petite entreprise?

M. Panabaker: Je ne présenterais pas la chose exactement ainsi. Beaucoup de nos investissements hypothécaires, par exemple, correspondent aux besoins hypothécaires, aux besoins de capitaux d'entreprises relativement petites. C'est le problème du financement des petites entreprises, mais je ne suis pas sûr que l'orientation des capitaux du secteur privé ou du secteur public pourrait entièrement résoudre cette question. Peut-être qu'il y a quelqu'un ici qui voudrait ajouter quelque chose.

M. Mair: Monsieur Dantzer, c'est essentiellement par les prêts hypothécaires que nous aidons la petite entreprise, dans les centres d'achat, les mails, ce genre de lieux.

Le président: Si vous me permettez, j'aimerais poser une question même si je sais que je dois passer la parole à d'autres députés... M. Dantzer a probablement posé cette question suite à la comparution du Conseil de la petite entreprise. Ce groupe nous a en effet déclaré qu'une des principales préoccupations qu'il avait—sans entrer dans la question de savoir s'il est préférable de puiser au régime de pension du Canada ou aux grandes compagnies d'assurance—était que l'on ne savait pas si cela finirait par donner des capitaux. Ils ont alors déclaré préférer avoir leurs propres régimes pour leurs petites entreprises.

M. Panabaker: D'accord. Nous ne voulons certainement pas dire que tous les régimes devraient aboutir entre les mains des compagnies d'assurance. Absolument pas. Beaucoup seront entre les mains de groupes ou d'entreprises; par exemple, l'association des petites entreprises. Beaucoup utiliseront certaines de nos formules. C'est le jeu du marché. Je ne veux surtout pas que l'on croie que nous voulons la part du lion de ces investissements. Pas du tout.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Je veux tout d'abord vous souhaiter la bienvenue ici, messieurs. Nous avons là une réunion très importante et je suis heureux que nous puissions vous interroger. Les questions d'aujourd'hui vous viseront certainement très directement étant donné que nous jugeons très important que vous soyez venus témoigner et que nous avons par ailleurs entendu d'autres groupes. J'espère que c'est dans cet esprit que vous les considérerez car il est certain que nous voulons avoir le point de vue des compagnies d'assurance. Je crois que sans ce point de vue et sans collaboration, nous risquons les mêmes résultats

[Texte]

insurance industry we had in the November 1981 budget. I think it is important that we get the ideas of the insurance industry at this early stage and that we work together.

The reason I am concerned is, of course, that we are getting varying remarks and varying ideas from different groups in the community. Unions are saying—and from their point of view perhaps, from their experience, justifiably so . . . that they see the major increase in pension benefits coming through public-sponsored plans. You mentioned that mandatory plans are going to be a result of social and political policy and you say that indecisiveness has stalled your industry's attitudes with respect to pension reform . . .

Mr. Panabaker: Not our industry, Mr. MacLellan. Employers.

Mr. MacLellan: Employers. All right. I think that is unfortunate because I think this is the particular point where the employers and the insurance industry should perhaps be generating some ideas that can go along with what we are attempting to do within the mandate of this committee, particularly with respect to the position of the insurance industry in increased pension, or certainly a modified position in pension benefits in this country. But I do feel, personally—and I will be quite frank with you, as I hope you will be with me—that if there is going to be a large involvement of the insurance industry in the private plans then we are going to have to have some kind of standardization, some kind of mandatory plans, I would think, if we are going to be assured that people are going to have pension benefits when they reach the retirement age. I would hope that the industry would come forward with some ideas that would help us as far as putting forth the case of the insurance industry.

• 1610

I say that because I want some feedback from you gentlemen this afternoon to help me as a member of this committee. We hear, of course, that only the public plans can meet the inflation and can have insurance inflation benefits built in, that without the standardization employers are not giving equal opportunity to all employees, that there are in cases a great many plans where the employers are getting the benefit of the interest earned by the plans. I was wondering if you have any ideas on standardization and the compulsory aspect of pensions in the private sector and also with respect to the RPAs.

Mr. Mair: Mr. MacLellan, you have asked us a wide range of questions.

Mr. MacLellan: The chairman was going to cut me off, so I thought I had better give you the lot.

Mr. Mair: I will attempt to answer them.

The Chairman: That way you would not be able to say the last question.

Mr. Mair: I will attempt to answer some of them and I hope my colleagues will pick up on others.

[Traduction]

et la même réaction des compagnies d'assurance qu'à l'occasion du budget de novembre 1981. Il est donc important que nous comprenions bien le point de vue des compagnies d'assurance dès maintenant et que nous continuions à collaborer.

Il est certain que nous entendons des sons de cloche différents et des idées différentes selon les groupes que nous recevons. Les syndicats disent—et de leur point de vue, peut-être à juste titre—qu'à leur avis, ce sont les régimes publics qui offrent les majorations les plus intéressantes des prestations. Vous avez dit que la politique sociale mènerait à des régimes obligatoires et que l'indécision avait arrêté votre secteur dans son effort touchant la réforme des pensions . . .

M. Panabaker: Pas notre secteur, monsieur MacLellan. Les employeurs.

M. MacLellan: Les employeurs. D'accord. C'est dommage car je crois que c'est justement là-dessus que les employeurs et les compagnies d'assurance devraient donner certaines idées dans le cadre du mandat imparti à notre Comité, particulièrement sur ce que vous pensez de la majoration des pensions ou d'une transformation des prestations. En tout cas, je serai très franc avec vous, comme j'espère que vous le serez avec moi, mais j'estime que si le secteur des assurances doit participer largement aux régimes privés, il va nous falloir un genre de normalisation, de régimes obligatoires, pour nous assurer que les citoyens recevront des prestations de pension lorsqu'ils atteindront l'âge de la retraite. J'espère donc que les compagnies d'assurance nous suggéreront certaines idées à ce sujet.

Tout cela parce que j'espère que cet après-midi, vous pourrez, messieurs, m'aider dans mon travail de membre de ce Comité. On dit bien sûr que seuls les régimes publics peuvent suivre l'inflation et offrir des prestations indexées, que sans normalisation, les employeurs n'offriraient pas les mêmes possibilités à tous les employés, qu'il peut arriver dans de très nombreux régimes que les employeurs touchent l'intérêt que rapportent les régimes en question. Que pensez-vous de la normalisation et de l'obligation d'adhérer à un régime de pension dans le secteur privé et que pensez-vous des comptes de pension enregistrés?

M. Mair: Monsieur MacLellan, vous nous posez tout un éventail de questions.

M. MacLellan: Le président allait m'interrompre si bien que j'ai pensé préférable de tout sortir à la fois.

M. Mair: J'essaierai donc de répondre.

Le président: Ainsi, vous ne pourrez plus demander de poser une dernière question.

M. Mair: J'essaierai de répondre à certaines et j'espère que mes collègues pourront répondre aux autres.

[Text]

We feel, sometimes, on the question of mandating, that if we come out flatly as we did, in fact, 18 months ago in April of last year at the pension conference, we are then accused of saying we are trying to feather our own nest. You are the people who are really going to benefit. But as we responded to Mr. Dantzer, if we want to increase by some major step forward, we believe it will have to be mandated.

You also raised a number of other questions. We think we have tried to respond in our brief. As we say we pull back on some to compensate, to allow us to mention others. In my opening remarks, for example, in vesting, we talked about immediate vesting. We have pulled back to two years there to allow for indexing, because all of these changes cost money. It is the employer, or the employer and the employees, depending on what form of plan is developed, who have to find that money. When you get down at the lower income levels in particular—and we quoted from some figures and will leave with your officials some examples we have worked out—we find that they are able to retire with after-retirement disposable income comparable to what they have today. There is a gap between the single and the married, and the single are rather more badly done by. Those figures confirm that. Those are matters of adjustment.

But we have vesting, we have portability, we have developed plans, and we have a UPP, universal pension plan, available for small employees. We have, as a business, tried to respond to the needs.

You say—and we comment here—in the marketplace there has been a hesitancy by employers for the last 12 or 18 months to do anything to buy new schemes to enhance existing schemes, because they do not know what retroactive or new legislation might come in. They feel they are being penalized, and we do; but those who do something as opposed to those who have done nothing will be penalized and therefore there is uncertainty. Our sales force out there are finding resistance to new sales or enhanced sales, broadened sales, because there is a question mark and that is why we welcome . . .

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Mair: —this committee and hope that a direction will be coming forth as soon as possible.

Mr. MacLellan: Yes, but I might just interject, Mr. Mair, that in all fairness, if there is that hesitancy by employers with respect to new plans, then we, as a committee, being not only interested in the question of pensions but wanting to have a just result when we are completed, and also being a political committee, do not want to run amok with respect to the insurance industry. So what we are going to be interested in, of course, is the insurance industry's attitudes with respect to certain aspects. Whether it be in confidence or in camera or whatever, I think there is going to have to be a certain amount of frankness, if that is the right word to use.

[Translation]

Nous avons quelquefois l'impression que si nous donnons une position catégorique comme nous l'avons fait il y a 18 mois, en avril dernier, à la Conférence sur les pensions, on nous accuse ensuite d'essayer de sauvegarder nos propres intérêts. On nous dit que c'est finalement nous qui en profiterions. Toutefois, comme nous l'avons répondu à M. Dantzer, si l'on veut faire un grand pas en avant, nous estimons qu'il faudra que ce soit obligatoire.

Vous avez soulevé un certain nombre d'autres questions. Nous pensons avoir essayé d'y répondre dans notre mémoire. Nous revenons donc en arrière sur certains points pour compenser ce que nous faisons sur d'autres. Dans mes remarques préliminaires, j'ai par exemple parlé d'acquisition immédiate. Nous sommes revenus à deux ans pour permettre l'indexation car toutes ces modifications coûtent cher. C'est l'employeur, ou l'employeur et l'employé, selon la forme de régime adopté, qui doivent trouver cet argent. Quand vous en arrivez aux échelons inférieurs de revenu en particulier, et nous avons cité certains chiffres que nous laisserons à vos chercheurs, nous constatons qu'ils réussissent à prendre leur retraite avec un revenu disponible après la retraite comparable à ce qu'ils ont aujourd'hui. Il y a une différence entre les personnes seules et les personnes mariées, et les personnes seules se trouvent en général plus démunies. Ces chiffres le confirment. C'est une question d'ajustement.

Mais il y a l'attribution de la quote-part patronale, la transférabilité, des régimes spéciaux et un régime universel de pension pour les petits employés. Nous avons essayé de répondre aux besoins.

Vous dites, et nous en parlons ici, que sur les marchés les employeurs ont hésité quelque peu ces 12 ou 18 mois à faire quoi que ce soit pour acheter de nouveaux régimes permettant de compléter les régimes existants car ils ne savent pas quelles dispositions législatives nouvelles ou rétroactives seront adoptées. Ils ont l'impression d'être pénalisés et c'est également notre impression; mais tous seront pénalisés, qu'ils fassent quelque chose ou qu'ils ne fassent rien. Il règne donc une certaine incertitude et nos responsables des ventes constatent une certaine résistance à l'achat du fait de ce point d'interrogation. C'est pourquoi nous sommes heureux . . .

M. MacLellan: En effet.

M. Mair: . . . que ce Comité étudie la question et nous espérons être fixés aussi vite que possible.

M. MacLellan: Vous me permettrez toutefois, monsieur Mair, de dire que si les employeurs hésitent quant à de nouveaux régimes, notre Comité qui ne s'intéresse pas seulement à la question des pensions mais veut également préparer un rapport juste sachant qu'étant aussi un Comité politique, il ne faut pas non plus brutaliser le secteur des assurances. Ce qui va donc nous intéresser, c'est bien sûr le point de vue de ces secteurs sur différents points. Il va falloir que tout le monde soit franc, et je ne sais pas si c'est le terme approprié, il faudra peut-être envisager des communications confidentielles ou à huis clos.

[Texte]

[Traduction]

• 1615

Mr. Panabaker: I was just going to say I think we have tried to be very frank in our brief, sir. Indeed, beginning on page 10 there is the Appendix 1, which is the outline of a proposed mandatory plan. We think this has many of the characteristics that would be required in a mandatory plan. The uniform pension plan that we have developed for small employers, we have tried, as an industry, to be proactive on this question of this pension issue, to bring forth positive suggestions for reform.

One of the things I think has to be very carefully borne in mind, not only by ourselves but by the committee, is the role of the employers in this whole area. It is the employers who make the decisions on these things in many ways. We can suggest things to them, but if they are not prepared to pay for those things, then they are not going to accept them. The pension atmosphere is uncertain at the moment, but so is the economic atmosphere. It is awfully difficult to sort out which one is the overriding effect.

Mr. MacLellan: Yes, but what I am saying is that the decisions of the employers are going to reflect upon the success or the future of the insurance industry.

Mr. Panabaker: Oh, indeed, that is right.

Mr. MacLellan: For instance, do you have any tables which would indicate what effect a drastic increase in the public plan participation in pensions in Canada would have on the insurance industry?

Mr. Panabaker: The answer to that is no.

Mr. Mair: No.

Mr. MacLellan: For instance, what about the RPAs? What is the industry's attitude on RPAs?

Mr. Panabaker: We are very substantial participants in the Registered Retirement Savings Plan business at the moment. When the green paper was first out, we commented publicly that the RPA seemed to be a good idea. In many of the suggestions we have made here, you will see that we talked about a locked-in RRSP which has many of the characteristics of an RPA. I think I would say, with the support of my colleagues, that the RPA, in our view, is something that should be looked at very seriously.

Mr. MacLellan: Yes.

The Chairman: Your last question.

Mr. MacLellan: Your position with respect to the GIS, we have had certain thoughts expressed that really we should be reducing the GIS and getting away from it, that our pension expense in this country is growing at such a rate that we have to really get back and have more of a participatory result. The government just cannot afford to keep covering what is going to be a rapid escalation in pension costs. This is something which we are going to be faced with in a very real way.

Mr. Mair: Mr. Fernie.

M. Panabaker: J'allais justement dire que nous avions essayé d'être très francs dans notre mémoire. D'ailleurs, à partir de la page 10, vous avez l'annexe 1 qui est une proposition générale de régime obligatoire. Nous pensons qu'elle comporte beaucoup des caractéristiques que nécessiterait un tel régime. Dans le régime de pension uniforme que nous avons préparé à l'intention des petits employeurs, nous avons essayé d'offrir des suggestions de réforme positives.

Il ne faut surtout pas oublier, ni nous-mêmes ni le Comité, le rôle des employeurs dans tout ce secteur. Ce sont eux qui décident à bien des égards de tout cela. Nous pouvons leur suggérer un certain nombre de choses, mais s'ils ne sont pas prêts à payer, ils n'accepteront pas. Il règne actuellement un climat d'incertitude en matière de pension, mais il y a également le climat économique. Il est extrêmement difficile de savoir celui qui a le plus d'influence.

M. MacLellan: Oui, mais les décisions des employeurs vont déterminer le succès ou l'avenir des compagnies d'assurance.

M. Panabaker: Oh, certainement.

M. MacLellan: Par exemple, avez-vous des tableaux qui indiqueraient l'effet d'une augmentation radicale de la participation au régime public de pension du Canada sur les compagnies d'assurance?

M. Panabaker: Non, monsieur.

M. Mair: Non.

M. MacLellan: Par exemple, que pensent les compagnies d'assurance des comptes de pension enregistrés?

M. Panabaker: Nous participons actuellement très massivement au marché des régimes d'épargne-retraite enregistrés. Lorsque le Livre vert est sorti, nous avons déclaré publiquement que ces comptes de pension enregistrés nous semblaient une bonne idée. Dans bien des suggestions que nous faisons, vous constaterez que nous avons parlé d'un régime d'épargne-retraite enregistré bloqué qui comporte nombre des caractéristiques d'un compte de pension enregistré. Je crois que mes collègues conviendront avec moi que ces comptes sont quelque chose qu'il faut envisager très sérieusement.

M. MacLellan: En effet.

Le président: Votre dernière question.

M. MacLellan: Que pensez-vous du supplément de revenu garanti? Certains nous ont déclaré qu'il faudrait diminuer ce supplément et nous en écarter car nos dépenses pour les pensions augmentent à un tel rythme qu'il nous faut mettre la pédale douce afin d'exiger une participation accrue. Le gouvernement ne peut se permettre de continuer à couvrir l'escalade rapide des coûts de pension. C'est un problème très réel.

M. Mair: Monsieur Fernie.

[Text]

Mr. Fernie: There seems little doubt that as the whole pension system matures and, in particular, as more and more people retire with substantial Canada Pension Plan benefits, that the calls on the GIS will decidedly decrease. The problem at present, frankly, is most severe in the case of older people, particularly as a result of the fact that women live longer than men, particularly older ladies who had retired or who had been widowed prior to the maturity of the Canada Pension Plan. This particular group, all our figures suggest, is the worst group of all. The only way that these people can be handled is in some form of benefits such as the GIS.

The advantage of the GIS is that at least the money is directed towards those who really need it, rather than... If it were done, for instance, through a straightforward increase of the OAS, it would be given to some people—a great many people... who would have no particular need of it. The GIS does direct the funds right to the people who need them.

• 1620

We agree, sir, that there is no question that from a philosophical point of view we believe the pension system should be self-sufficient. And we believe—as our figures, I think, will show—that with the passage of time, even with the current arrangements, the system will become self-sufficient.

The Chairman: Mr. Miller, Mr. Reid, Mrs. Killens, in that order.

Mr. Miller.

Mr. Miller: Mr. Mair and your colleagues, welcome to our committee. We have been looking forward to having your brief, as you play a very important role in the pension scheme in Canada.

The reason for our committee, I think, is that the government and other political parties recognize a failure of the pension system in Canada. If we look at some of the statistics in the green paper, particularly as they pertain to the private sector pension schemes, there has not been a great deal of increase in the number of workers covered over the last decade. And I think that is one of the concerns that the government, in particular, have. You talked a little bit about questioning figures, and we have the figure of 48% of Canadian workers not covered by private plans. You may want to contradict that but I think, nevertheless, there are a lot of workers who are not covered who are presently covered under the Canada Pension Plan. Much of the green paper deals with changes—and I think some complicated changes—in the private sector in order to make them meet more of the demands of working people.

Your submission indicates a great hesitancy in increasing the Canada Pension Plan, which does cover all workers in Canada, basically. I want to pursue the question that Mr. Dantzer asked at first and that is, I think, the hesitancy of seeing any more money going into the public sector. The

[Translation]

M. Fernie: Il n'y a pas de doute qu'au fur et à mesure que le système de pension vieillit et que de plus en plus de gens prennent leur retraite en touchant des prestations importantes du Régime de pension du Canada, les suppléments de revenu garanti nécessaires devraient sensiblement diminuer. À l'heure actuelle, le problème est particulièrement grave dans le cas des personnes âgées, surtout parce que les femmes vivent plus longtemps que les hommes. Les femmes âgées qui ont pris leur retraite ou qui ont perdu leur mari avant l'entrée en vigueur du Régime de pension du Canada sont certainement celles qui sont les plus démunies. La seule façon de les aider est d'offrir le genre de prestations que sont les suppléments de revenu garanti.

L'avantage du supplément de revenu garanti est qu'au moins l'argent va à ceux qui en ont vraiment besoin plutôt que—si par exemple il s'agissait d'une augmentation directe des prestations de sécurité-vieillesse, cela irait à des gens—à beaucoup de monde—qui n'en auraient pas particulièrement besoin. Le supplément de revenu garanti canalise au contraire les fonds vers les gens qui en ont besoin.

Nous sommes d'accord avec vous, monsieur, en ce qui concerne l'autonomie du régime de retraite en théorie. Nous estimons cependant que c'est exactement ce qui se passera, au fil des ans et compte tenu des arrangements actuels. Nos chiffres le montrent.

Le président: M. Miller, M. Reid et M^{me} Killens, dans cet ordre.

Monsieur Miller.

M. Miller: J'aimerais commencer par souhaiter la bienvenue à M. Mair et à ses collègues. Nous avons très hâte d'entendre votre mémoire, compte tenu du rôle de premier plan que vous jouez dans le domaine des pensions au Canada.

À mon avis, le gouvernement et les autres partis politiques ont constitué ce Comité parce qu'ils étaient conscients des lacunes du système de pension canadien. Si vous regardez les statistiques qui figurent dans le Livre vert, vous constaterez qu'il n'y a pas eu d'augmentation importante du nombre de travailleurs couverts au cours de la dernière décennie, surtout dans le secteur privé. C'est là une des grandes préoccupations du gouvernement. Vous semblez avoir quelques doutes sur ces chiffres, mais il semble en effet que 48 p. 100 des travailleurs canadiens ne cotisent à aucun régime privé. Vous voudrez peut-être me contredire, mais je pense néanmoins qu'il y a beaucoup de travailleurs qui ne cotisent pas à un régime privé, mais qui sont quand même couverts par le Régime de pension du Canada. Une grande part du Livre vert traite des changements—et assez compliqués, à mon avis—qu'il conviendrait d'apporter dans le secteur privé de manière à satisfaire un peu mieux les exigences d'un travailleur.

Votre mémoire témoigne d'une certaine réticence pour ce qui est d'augmenter le Régime de pension du Canada qui, à toutes fins utiles, couvre tous les travailleurs de ce pays. J'aimerais poursuivre dans la même veine que M. Dantzer. Je pense en effet qu'il existe une certaine réticence face à

[Texte]

Economic Council of Canada has done some work with regard to how that money is invested and find that it has not been misallocated, let us say, to any great extent. But they do have some concern for the public perception that some of it should go into the private sector.

How much of the pension debate and how much of your submission is based on that large investment fund that we have to deal with if we increase pensions? That seems to me one of the major contentions in this whole issue. Who shall have their hands on those pension funds? Will it be the private sector? Will it be the public sector? And within the private sector, will it be small employers or will it be the big employers or the insurance companies?

Mr. Panabaker: Of course, the capital is no use to us except as we can invest it, wherever. We are only intermediaries.

May I just deal with a number of the questions that you have asked, Mr. Miller?

First of all, I think that behind the question of capital there is a deeper question and a philosophical question. The philosophical question is whether or not you are prepared as a committee, and the country as a society, to put all its pension benefits in the future—its whole pension reliance on one sector, on a public sector scheme. Philosophically, I reject that position. And I do it because I do not think that anybody in this room, or indeed anyone in the country, can in fact predict what the political environment of the country is going to look like in the year 2010. I suspect some of us might have difficulty predicting what it is going to look like in the year 1985, but that is beside the point.

A public sector plan, which is essentially a pay-as-you-go plan, is dependent on the transfer of spending power from the active workforce to the retired workforce at the time. That is the way it operates, essentially—an unfunded plan or a partially funded plan. The main thrust is to take spending power away from the active workforce and give it to the retired workforce.

Now, the issue there is to what extent the people of the twenty-first century in Canada are going to be prepared to bear that burden. It may be said, and it has been said, that in Europe that happens now and nobody worries about it—at very much higher levels than we have in Canada. But we do see situations in other countries where they are starting to pull back from these things that have been promised. There is a risk involved in public sector plans. The risk is a political one. The risk is that a generation in the future will decide that this is not the priority that it was a generation ago. The private sector plans have other risks. Some of them you have mentioned. No system is perfect. My own philosophical position is that the pension system of the country is most stable if it is built on a tripod, and a tripod is a very stable thing. Part of that tripod is the public plans. Part of it is the employment related plans, and part of it is private savings. With that kind of balance, I think you hedge your position. The risks with the private sector plans are that the investment results over time

[Traduction]

l'opportunité d'injecter encore plus de fonds dans le secteur public. Le Conseil économique a fait une étude sur l'investissement de ces fonds et a conclu que, en règle générale, ils n'avaient pas été mal répartis. Il se préoccupe cependant du fait que le public estime qu'une part de ces fonds devrait retourner au secteur privé.

J'aimerais savoir dans quelle mesure le débat sur les pensions et votre mémoire se fondent sur cet énorme fonds d'investissements qui verra le jour si nous augmentons les pensions de retraite. J'ai l'impression qu'il s'agit là d'un des grands arguments de cette polémique. Qui administrera ce fonds de pension? Sera-t-il confié au secteur privé? Au secteur public? Et dans le secteur privé, s'agira-t-il des petits employeurs, des gros employeurs ou des compagnies d'assurance?

M. Panabaker: Mais vous savez, ces capitaux ne nous sont d'aucune utilité sauf si nous pouvons les investir. Nous ne sommes que des intermédiaires.

Me permettez-vous de répondre à certaines de vos questions, monsieur Miller?

A mon avis, il se pose une question de philosophie qui est encore plus importante que la question du capital. Il s'agit en effet de déterminer si votre Comité et notre société sont disposés à confier leurs éventuelles pensions de retraite à un seul secteur, au secteur public. Je m'oppose à cette position par principe. En effet, je doute que quiconque dans cette salle ou un citoyen canadien puisse prédire quel sera l'environnement politique du pays en l'an 2010. Je soupçonne que certains d'entre nous ont même de la difficulté à imaginer la conjoncture de l'an 1985, mais c'est une autre paire de manches.

Les régimes publics qui sont essentiellement des régimes à répartition sont axés sur le transfert des pouvoirs de dépenses de la main-d'œuvre active à la main-d'œuvre retraitée. Il s'agit d'un régime non financé ou partiellement financé. L'idée consiste donc à transférer les pouvoirs de dépenses de la main-d'œuvre active à la main-d'œuvre retraitée.

Il s'agit donc de déterminer dans quelle mesure les Canadiens du 21^e siècle seront disposés à porter ce fardeau. Certains prétendent, avec raison peut-être, que cela se produit déjà en Europe—et à un niveau de loin supérieur au nôtre—et que personne ne s'en inquiète. La situation est telle cependant dans d'autres pays qu'il est devenu impossible de remplir les promesses faites. Les régimes publics présentent donc un certain risque. C'est un risque d'ordre politique. Nous risquons en effet qu'une génération future n'accorde pas aux régimes de retraite la même priorité que la génération précédente. Les régimes privés présentent d'autres sortes de risques. Vous avez mentionné certains d'entre eux. Il n'existe pas de régime parfait. À mon avis, pour qu'un régime de retraite soit stable, il doit reposer sur un trépied composé de régimes publics, de régimes liés à l'emploi et d'épargnes privées. L'équilibre qu'offre ce trépied accorde beaucoup de protection. Le risque du régime privé, c'est que, au fil des ans, les investissements n'évoluent pas toujours conformément à nos attentes. Le risque

[Text]

will not do what people expect them to do. The public sector risk is the political one in the future. There are risks in everything. I think the country is in a stronger position if it hedges those risks than if it puts all its eggs in one basket and goes in one direction. So there is that kind of a philosophical issue.

• 1625

Then there is the issue that you mentioned, which is: Who has control of the capital if indeed the public sector or private sector plans are funded? There the issue, it seems to me, is one of concentration of power. To what extent is it possible for the public sector to gather the funds and not retain control over them? For myself, again a philosophical argument, I believe that the country is stronger if those decisions are made by a lot of different people, whether the money is going into small employers, or large employers, or whatever. As far as the insurance industry is concerned, we are only a conduit. We gather the funds; we have to invest the funds. More and more, the types of funds we are getting are funds where we are almost in the same position as a trustee. We are not trustees, but we are quasi-trustees in the way that things are handled for the workers and the employers. So there are those issues.

You raised the question of the coverage. I do not have any figures on Canada, but all the figures that you have quoted are essentially static figures. They are snapshot figures. I do have some material that came out late last year in the United States, and here is a chart. Now, I think the chairman has a copy of this material, or may have been given one. We can certainly see that the staff gets one for your benefit.

This is a study, rather a sophisticated statistical study, that was done in the United States by the insurance industry there for a similar discussion. This line up here is the percentage of coverage. This line along here is time. It begins in 1950. This is the participation rate in employment plans and in IRAs, their counterpart of RRSPs; and it rose from about 20% in 1950, up to about 50% in 1979, and has been essentially flat for a number of years. They are making the assumption in their projections here that it does not change very much.

These two lines indicate the percentage of receiving pension benefits from a private sector plan. You will notice that in 1950, when about 25% of workers were covered by a private sector plan in the United States, less than 10% were receiving a benefit from a private sector plan. By 1979, about 53% of married couples would have been receiving a benefit at 65 from one source or another, and about 33% of unmarried individuals. This is a very complicated statistical analysis, but the estimate is that by the turn of the century, 85% of American families—married couples—will be receiving a pension from a private sector plan, and about 66% of single people. So if you analyse what is happening over time, some of the issues that Mr. Fernie mentioned earlier about young people who are not now in a plan and so on, people who for one reason have

[Translation]

du régime public est d'ordre politique et j'en ai parlé plus tôt. Mais qui ne risque rien n'a rien. Je pense que le pays serait en bien meilleure position s'il se protégeait contre ces risques et ne mettait pas tous ses oeufs dans le même panier. C'est donc une question de philosophie, à mon avis.

Il y a aussi la question que vous avez soulevée, à savoir: qui administrera ces fonds si nous décidons d'en créer dans le secteur public ou privé. La question qui se pose ici à mon avis est une question de concentration de pouvoir. Dans quelle mesure le secteur public peut-il recueillir des fonds sans les administrer? J'estime personnellement, par principe, que le pays sera en meilleure position si ces décisions relèvent de diverses personnes, que cet argent aille aux petits employeurs, aux grands employeurs ou à qui que ce soit. Mais l'industrie des assurances ne se considère que comme un intermédiaire. Nous recueillons ces fonds et nous les investissons. Mais de plus en plus, on nous confie des fonds que nous administrons presque comme des fiduciaires. Mais nous ne sommes pas des fiduciaires. Nous sommes peut-être des quasi-fiduciaires dans la mesure où nous nous occupons de l'administration pour les travailleurs et les employeurs. Il faut donc tenir également compte de ces questions.

Vous avez également parlé de couverture. Je n'ai pas de statistiques sur le Canada, mais il me semble que tous les chiffres que vous avez cités sont plus ou moins statiques. Ce sont des instantanés. J'ai des documents publiés aux États-Unis à la fin de l'année dernière et j'aurais un graphique à vous montrer. Il me semble que le président a déjà une copie de ces documents ou du moins, qu'on lui en a remise une. De toute façon, je vais voir à ce que l'on en donne une à votre personnel pour votre gouverne.

Il s'agit d'une étude statistique assez poussée effectuée aux États-Unis par l'industrie de l'assurance dans le cadre d'un débat semblable. Cette ligne ici donne le pourcentage de couverture et celle-ci, le temps. Le graphique commence en 1950. Le taux de participation aux régimes liés à l'emploi et aux IRA, leur REER, est passé d'environ 20 p. 100 en 1950 à 50 p. 100 en 1979 et est demeuré essentiellement inchangé pendant un certain nombre d'années. Ils en concluent donc qu'il ne change pas beaucoup.

Ces deux lignes donnent le pourcentage des prestations de retraite provenant d'un régime privé. Vous constaterez que, en 1950, quelque 25 p. 100 des travailleurs étaient couverts par un régime privé aux États-Unis et que moins de 10 p. 100 touchaient des prestations d'un régime privé. En 1979, 53 p. 100 des couples mariés et 33 p. 100 des célibataires auraient été admissibles à des prestations de retraite à l'âge de 65 ans, d'une source ou d'une autre. Il s'agit d'une analyse statistique fort compliquée. Elle a permis de prévoir que d'ici la fin du siècle, 85 p. 100 des familles américaines, des couples mariés et 66 p. 100 des célibataires toucheraient des prestations de retraite d'un régime privé. Donc, si vous faites une étude portant sur plusieurs années de la situation dont vous a parlé M. Fernie un peu plus tôt, à savoir de ces jeunes qui ne

[Texte]

low incomes now but subsequently have higher incomes, you will get these kinds of results.

• 1630

So just to say the participation rate is 50% does not tell the whole story. We would be happy to make these statistics, though they are American, not Canadian, available to the members of the committee.

The Chairman: It would be a good idea.

Mr. Miller: One of the things we do not talk about enough, I think, is how people on pension feel about pensions. There is no doubt that if you give yourself another 50 years, there will be more people getting private pensions. I do not think anybody who has appeared before us or anybody on the committee is saying we want to go all the public route and do away with private pensions. I think we know that private pensions are here, and much of the green paper is attempting to see how we can make them work better for the workers who are investing in them. It seems it would be far easier and there would be more universal coverage if the CPP were increased.

Mr. Panabaker: But that puts all your eggs in that basket.

Mr. Miller: In terms of the present funding and use of that capital, it does; but there are mechanisms that . . .

Mr. Panabaker: It puts all the pension eggs of the next generation at the mercy of the political priorities of whatever is happening in 2010.

Mr. Miller: What we cannot do as a committee, and what you cannot do as an industry, is predict what attitudes will be there and what kind of a population mix we are going to have there.

Mr. Panabaker: Exactly.

Mr. Miller: I think this is one of the problems we have now. We are trying to deal with pension reform; and we are being cautioned about today's economic condition, that we cannot meet the cost because of a recession. Should we be looking at pension reform on the basis of today's economy, or should we not be looking at an economy averaged over a number of years, and within that economy, looking at what workers are prepared to pay; not strictly the employers, whom your brief deals with, employees who are in one way or the other going to pay for those pension plans? It is my contention that if we can promise better pensions to workers, then they are prepared to forgo some of the consumption today, some of the wages today, to guarantee to a greater extent better pensions on retirement.

Do you not find that within the employer groups?

Mr. Fernie: I think, sir, it is a very, very complex problem. I would say that a good argument could be put forward for saying at the end of the day that it is largely a matter for the employees, not for the employer. In many instances the average employer, I would say, calculates for himself what the

[Traduction]

contribuent pas à un régime à l'heure actuelle ou des personnes dont le revenu est bas maintenant mais qui toucheront plus tard un revenu élevé, ce sont les résultats que vous obtiendrez.

Il ne suffit donc pas de parler d'un taux de participation de 50 p. 100 pour décrire la situation. Nous sommes disposés à vous remettre ces statistiques, même si elles sont américaines et non canadiennes pour la gouverne des membres du Comité.

Le président: C'est une bonne idée.

M. Miller: Je trouve que nous n'avons pas suffisamment parlé de l'opinion des personnes qui touchent une pension de retraite. Je pense qu'il est assez évident que d'ici 50 ans, il y aura beaucoup plus de personnes qui toucheront des prestations d'un régime privé. Je ne pense pas qu'aucun des témoins qui soit venu comparaître devant ce Comité ni aucun des membres du Comité soit en faveur d'un régime public exclusivement et du démantèlement des régimes privés. Il me semble que nous acceptons bien l'existence des régimes privés et une grande part du Livre vert est consacrée à des moyens d'améliorer les services aux travailleurs qui y contribuent. À mon avis, il serait beaucoup plus facile d'augmenter le R.P.C. rendant ainsi la couverture beaucoup plus universelle.

M. Panabaker: Mais cela équivaudrait à mettre tous vos oeufs dans le même panier.

M. Miller: Pour ce qui est du financement et de l'utilisation du capital, d'accord, mais il existe des mécanismes qui . . .

M. Panabaker: Vous mettriez le régime de pension à la merci de la prochaine génération et de ses priorités politiques en l'an 2010.

M. Miller: Ni le Comité ni l'industrie n'est en mesure de prédire les attitudes qui prévaudront à ce moment-là ou les caractéristiques de la population.

M. Panabaker: Je suis tout à fait d'accord.

M. Miller: C'est bien là un de nos problèmes. Nous essayons d'étudier la réforme des pensions et on nous prévient vu la conjoncture actuelle, nous ne pouvons plus assumer ces coûts. La question qui se pose ici, c'est si nous faisons bien de fonder notre étude de la réforme des pensions sur la conjoncture actuelle et s'il ne serait pas plutôt préférable d'établir une moyenne économique portant sur un certain nombre d'années en tenant compte de ce que les travailleurs sont prêts à payer, non pas uniquement les employeurs dont traite votre mémoire, mais aussi les employés qui finiront par payer pour ces régimes de retraite? À mon avis, si nous pouvons promettre des régimes améliorés aux travailleurs, ils seront disposés à se serrer un peu la ceinture et à accepter un salaire inférieur pour s'assurer une meilleure couverture à la retraite.

Est-ce que c'est l'attitude des groupes d'employeurs?

M. Fernie: C'est un problème très complexe. Je pense qu'il serait très facile d'arriver à la conclusion que c'est une question qui intéresse beaucoup plus les employés que les employeurs. L'employeur moyen calcule ses coûts de fonctionnement qui comprennent la rémunération de ses employés, quelle qu'en

[Text]

total cost of doing business is, and within that particular cost is the remuneration which he must pay, in one form or the other, to his employees. Many employers will leave it very much up to the employees... particularly if there is a union house situation, he will leave it very much up to the employees—how that particular pie, if you want to call it that, is going to be divided up: how much is going to be for immediate consumption, how much is going to be for deferred consumption in the form of pensions.

That is fine as far as the private system is concerned. It is relatively straightforward to get an idea of costs as far as the employer is concerned. It is relatively easy, then, for the employer to put to his employees: Look, do you want it this way? Do you want it that way? We can reach an agreement between us.

One of the problems, however, arises in the case of the public system. Here we are very much prisoners of our demography. We are in a rather unusual situation in Canada at present. It has been expressed that we have the population make-up of an underdeveloped country. We have, relatively speaking, very few older people drawing benefits. We have at the bottom of the pyramid a relatively large number of people making contributions. We have a situation, therefore, where at present we have a relatively large number of people contributing funds to the Canada Pension Plan for a relatively few contributors. By about 30 or 40 years down the road, we are going to have three times as many beneficiaries as we have at present. We are going to have, at best, the same number of contributors.

• 1635

One of the problems is perhaps our grandchildren are going to say: Okay, Grandad, you put in 3.6% of your salary in order that your fathers or your mothers could draw Canada Pension Plan benefits. That was not dipping too far into your pocket. I am being asked to cough out about 9.5% of my salary in order that you can draw the same benefit, because of course, there are three times as many people to pay it, too. Why should I be dipping further into my pocket than you dipped into yours?

There is a lot of scope for generational conflicts on this particular question, and it is one of the problems which other countries have faced already. As I say, we are very much, because of the make up of our country, our population, facing problems these other countries have gone through already. They have met this problem and they have found that the younger generation is not prepared to dip into their pockets. They are going to say there has to be a stop to all this. We must say we can only pay so much of our Gross National Product in the form of these benefits, and the benefits themselves will have to be adjusted. This is a very difficult question from a political point of view. We have seen it, as I say, in numerous European countries, and we see it just south of the border.

The Chairman: This is your last question, Mr. Miller.

Mr. Mair: Mr. Chairman, just on that point for the benefit of the committee, we have a study of what pull-backs are being

[Translation]

soit la forme. Beaucoup d'employeurs laissent à leurs employés, surtout syndiqués, la responsabilité de partager la masse salariale, tant pour consommation immédiate et tant pour le régime de retraite.

Cela ne pose pas de problème dans le secteur privé. En effet, l'employeur peut calculer ses coûts assez facilement. L'employeur peut donc tout simplement demander à ses employés comment ils préfèrent procéder. Il est presque toujours possible de s'entendre.

Mais le secteur public pose un autre problème. Nous sommes prisonniers de notre profil démographique. Le Canada se trouve dans une situation assez inhabituelle à l'heure actuelle. Certains prétendent que nous avons le profil de population d'un pays sous-développé. Toutes proportions gardées, nous avons très peu de personnes âgées qui touchent des prestations de retraite. Mais au bas de la pyramide, nous avons un groupe de cotisants assez considérable. Donc à l'heure actuelle, un grand nombre de personnes cotisent au Régime de pension du Canada et les cotisants sont très peu nombreux. Mais dans 30 ou 40 ans, il y aura trois fois plus de bénéficiaires pour le même nombre de cotisants, au mieux.

Il est donc très possible que nos petits-enfants nous disent: d'accord, grand-papa, tu as contribué 3.6% de ton salaire pour que tes père et mère puissent toucher des prestations du régime de retraite du Canada. Mais ce n'était pas beaucoup. À moi, par contre, on me demande de verser 9.5% de mon salaire pour que tu puisses toucher les mêmes prestations parce qu'il y a trois fois plus de bénéficiaires. Mais pourquoi est-ce que je devrais cotiser plus que toi?

Cette situation pourrait entraîner beaucoup de conflits de génération et d'autres pays ont déjà ce problème. Je l'ai dit et je le répète: le profil de la population canadienne est tel que nous ferons face plus tard à des problèmes que vivent déjà d'autres pays. Ils ont constaté en effet que la nouvelle génération n'a pas très envie de payer plus. Ils vont finir par vouloir mettre fin à tout cela. Nous ne pouvons pas payer plus qu'un certain pourcentage de notre produit national brut en prestations et il faudra donc revoir ces prestations. C'est une question très délicate sur le plan de la politique. Cela s'est déjà passé en Europe et chez nos voisins du Sud.

Le président: Ce sera votre dernière question, monsieur Miller.

M. Mair: Monsieur le président, nous avons ici une étude des retraites en voie d'être effectués en Europe que nous

[Texte]

done in Europe. It is being updated; and we shall submit that to you so you can see what is, in actual fact, happening in Europe.

Mr. Miller: I think, in all honesty, the pressure for increasing the Canada Pension Plan is a result of people not having adequate coverage under private plans. If every worker who was employed had a private plan which was protecting him from inflation and gave earlier vesting portability, then there may not be the same kind of support for an increased public plan. I am just wondering if you feel confident, looking at the proposals in the green paper and some of the suggestions you have made for changes yourselves, whether there is going to be a significant increase in coverage in private plans. I am somewhat surprised that the industry is hesitant in reforming their own pension schemes.

The reason this committee is sitting is because reform was not coming and I have a sense the reform is going to come whether the private pension insurers want it to or not.

Mr. Panabaker: Mr. Miller, there is fundamental misunderstanding here, and I must reiterate my response to your colleague on the right. The real people who control the pension plans are not the insurance industry, or indeed the trust companies or the investment counsellors, but the employers themselves, and often as the result of union negotiations.

I do not think that our industry has been hesitant in reforming its pension plans. Indeed, my own company reformed its pension plan back in 1981 to undertake many of the things that have been suggested in our brief, because we felt it was important for us, as a life insurance company, to set an example for other employers.

All we were saying on that point is that the whole atmosphere of uncertainty has an effect on employers' attitudes. That is all. But we do not control. We can suggest provisions to put in a plan, but the employer and his union will dispose of what we might suggest.

• 1640

The Chairman: Mr. Miller, if I can, I am going to move on to Mr. Reid; and hopefully, if we all agree, we could go past the time. I am just simply trying to get through the first round and come back.

Mr. Reid, Mrs. Killens and Mr. Weatherhead, in that order. Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman, Mr. Mair and gentlemen.

I would like to just come back very briefly to the question raised by Mr. Miller having to do with one of the reasons for your reluctance to expand the Canada Pension Plan. We have been told several times, and we recognize the fact, that there will be fewer contributors with an ever-increasing number of

[Traduction]

pourrions vous remettre pour votre gouverne. On est en train d'effectuer les mises à jour et nous vous transmettrons ces documents qui vous permettront de voir exactement ce qui se passe dans les vieux pays.

M. Miller: À mon avis, si des pressions sont exercées pour obtenir l'accroissement du Régime de pension du Canada, c'est que certaines personnes ne sont pas suffisamment couvertes par des régimes privés. Si tous les travailleurs cotaient à un régime privé qui les protégeait contre les affres de l'inflation et leur assurait la transférabilité, peut-être que moins de personnes appuieraient l'augmentation du régime public. Je me demande si vous pensez vraiment, en regardant les recommandations du Livre vert et certains des changements que vous avez vous-mêmes proposés, qu'il y aura une augmentation considérable de la couverture des régimes privés. Je suis assez étonné de constater que l'industrie éprouve autant de réticence à réformer ses propres plans de pension.

Ce Comité a été mis sur pied parce que l'industrie ne procédait pas à la réforme nécessaire et j'ai l'impression que réforme il y aura, que les assureurs privés le veuillent ou non.

M. Panabaker: Monsieur Miller, je pense que nous avons un malentendu de fond. Je ne peux que vous répéter ma réponse à vos collègues de droite. Ce n'est pas l'industrie de l'assurance qui contrôle les régimes de retraite, ni même les sociétés de fiducie ou les conseillers en matière d'investissements, mais bien les employeurs et souvent c'est à la suite de négociations avec les syndicats.

Notre industrie n'a montré aucune réticence à réformer ses régimes de pension. Laissez-moi vous dire que ma propre société a réformé son régime de retraite en 1981 pour apporter plusieurs des changements que nous proposons dans notre mémoire, car nous estimions qu'une société d'assurance-vie comme la nôtre devait donner l'exemple aux autres employeurs.

Mais tout ce que nous pouvons dire maintenant, c'est que toute cette incertitude a une incidence sur l'attitude des employeurs. C'est tout. Mais nous n'avons aucun contrôle. Nous pouvons faire un certain nombre de suggestions, mais c'est l'employeur et le syndicat qui disposeront ensuite.

Le président: Monsieur Miller, si vous le permettez, je vais passer à M. Reid; et, je l'espère, si nous sommes tous d'accord, nous pourrions aller au-delà de la limite de temps prévue. Je vais donc d'abord terminer ce premier tour et revenir à vous ensuite.

M. Reid, M^{me} Killens et M. Weatherhead, dans cet ordre. Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président, monsieur Mair, messieurs.

Je voudrais simplement revenir très rapidement à la question soulevée par M. Miller, concernant l'une de vos raisons qui vous font hésiter à donner plus d'expansion au Régime de pension du Canada. On nous a dit plusieurs fois, et nous le reconnaissons, qu'il y aura de moins en moins de cotisants et

[Text]

beneficiaries. May I ask you, Mr. Mair, or whichever one of your representatives might like to respond, about a comment that was made to 9.5%? On page 5 of your presentation you say:

The pay-as-you-go cost of the plan will rise to 9% or more of contributory earnings

and the comment was made to 9.5% just a moment ago. How do you arrive at that 9% or 9.5%?

Mr. Speed: The calculations or the estimates of the future costs of the plan are usually taken from the actuarial report on the Canada Pension Plan, the last one being the 1977 report by the government. I believe there is a new report due this year, and perhaps some more up-to-date cost figures will be available then.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you.

I like the idea, Mr. Chairman, and Mr. Mair, of the example of the tripod with its three strong legs and so on, but we have to deal in facts, and the fact is that we have a large populace not protected by any plan except for the public sector; that is the OAS and the GIS. We have a great concern for an expansion of coverage and the inadequacy of coverage.

So that we might have a principle or theory of your approach to pensions, may we just go over an outline? For instance, the OAS universal plan, there is no objection to that; that is to be continued as before. Then the next would be the CPP, and I take it that ...

Mr. Speed: Next would be the GIS, sir.

Mr. Reid (St. Catharines): I am coming back to that, though. The CPP is to be continued with little, if any, expansion in connection therewith.

Mr. Mair: We suggest that it moves up to what it was originally intended to be, the average industrial wage. It is about 85% or 90% of it at the moment. It has lagged, but it has not kept up with that.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you. Then, as I understand it, after that the private pension plan would be a complementary or supplementary proposal, whatever you wish to do; and the green paper emphasized a further necessity on the part of each individual to give some concern for their future retirement and comfort. Members of this committee might also take that same position. I take it, too, that when you consider the adequacy of your replacement income that you are talking in terms of 80% up to one and a half the average industrial wage, but you said that it is against your philosophy to have a compulsory, mandatory approach. How do you foresee an increased coverage and protection through that voluntary effort of the private pension plans?

Mr. Panabaker: I think we would prefer not to have the need for mandating, but we have been prepared, as an industry, to accept the possibility that mandating may be necessary, Mr. Reid. Relatively few employer groups in the

[Translation]

de plus en plus de bénéficiaires du régime de pension. J'aimerais vous poser une question, monsieur Mair, ou l'un de vos collègues qui aimerait répondre, sur ce que vous dites à la page 5 de votre mémoire à propos des 9.5 p. 100; vous dites:

La solution du régime à répartition fera monter à 9 p. 100 ou plus des gains assurables le coût de l'opération.

Et on a dit il y a quelques instants que cela pourrait représenter 9.5 p. 100. Comment arrivez-vous à ces chiffres de 9 p. 100 et 9.5 p. 100?

M. Speed: Pour faire ces calculs ou ces prévisions, nous nous sommes basés sur les chiffres du rapport actuariel sur le Régime de pension du Canada, le dernier étant le rapport du gouvernement de 1977. Je crois qu'un nouveau rapport sortira cette année, et nous aurons peut-être des chiffres plus à jour à ce moment-là.

M. Reid (St. Catharines): Merci.

Monsieur le président, monsieur Mair, cette idée du trépied bien installé sur ses trois pieds bien forts me plaît assez, mais nous avons affaires à des faits bien réels, à savoir que nous avons une population importante qui reste sans protection aucune, si ce n'est le secteur public; c'est-à-dire la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti. Deux choses nous préoccupent beaucoup: d'une part, la généralisation de la protection, d'autre part, la garantie d'une protection suffisante.

Pour avoir une idée générale de votre approche au problème des pensions, essayons d'en donner un aperçu général. Ainsi, vous ne voyez aucun inconvénient à ce que l'on maintienne tel quel le régime universel de sécurité de la vieillesse. Ensuite le Régime de pension du Canada, je suppose ...

M. Speed: Ensuite viendrait le supplément de revenu garanti, monsieur.

M. Reid (St. Catharines): J'y reviendrai. Vous voulez que l'on maintienne aussi le Régime de pension du Canada, en l'élargissant un peu.

M. Mair: Nous avons proposé que l'on s'en tienne à ce qui était prévu à l'origine et que l'on atteigne le salaire industriel moyen. En ce moment, on en est à 85 ou 90 p. 100 de celui-ci. On a donc pris du retard.

M. Reid (St. Catharines): Merci. Si je comprends donc bien, les régimes de pension privés seraient des régimes complémentaires, à la discrétion de chacun; et le Livre vert met pourtant l'accent sur la nécessité pour chacun de se préoccuper à temps de sa retraite et de ses moyens de subsistance pendant cette période de sa vie. Lorsque vous parlez d'un revenu de remplacement convenable, vous pensez à quelque chose qui se situe entre 80 p. 100 et une fois et demie le salaire industriel moyen, tout en signalant que vous êtes opposés à tout système obligatoire. Comment envisagez-vous que l'on puisse avoir une protection améliorée, si l'on s'en tient au système facultatif des régimes de pension privés?

M. Panabaker: Nous ne sommes pas très favorables à l'idée de rendre obligatoire l'assurance-retraite, mais notre secteur est prêt à accepter l'idée que cela puisse être nécessaire, monsieur Reid. Il y a d'ailleurs très peu d'employeurs du

[Texte]

private sector seem to be in that position; and we have found ourselves, if I may put it this way, somewhat to the left, Mr. Miller, because we were prepared even to contemplate this as a possibility. In the brief we have suggested the outline for a possible plan that would achieve an 80% replacement ratio up to one and one-half times. We would prefer not to have to do it. It may be that as a result of the committee's deliberations and further public discussion, amendment will prove to be necessary.

• 1645

The Ontario Royal Commission, for example, with its purse plan decided that that kind of mandating, a kind of mandating was necessary.

Mr. Reid (St. Catharines): If people did provide for their own retirement, we would not be in this position today. So what we are saying is that, really, if they do not buy, if your marketing forces are not such as to substantially increase the coverage, there is no alternative to mandate.

Mr. Panabaker: Yes, except for the fact that I think you must not forget that American data, because the characteristics are very similar to our situation. This does indicate that coverage will increase just by the maturing of the plan.

Mr. Reid (St. Catharines): Then I come back to GIS, Mr. Chairman. I recognize the position taken by your representative group, in that the CPP is an earnings-related contributory plan. Your recommendation is that it not be changed except for increased contributions on a phased-in basis. Is the only protection that you now offer to those great numbers of persons who are presently living below the poverty line and not covered by any pension plan other than OAS, through an expanded or increased GIS?

Mr. Panabaker: The answer would have to be yes, because expansion of the CPP will do nothing for them either—right now. The only method we see of dealing with those people who are presently living in poverty is to deal with it either through OAS, which we feel would be unnecessary, or some modified form of GIS.

Mr. Reid (St. Catharines): So this, then, Mr. Chairman, pretty well fixes the theory of your pension coverage and plans, I think.

We will then come back to women as one group of our populace which is not particularly well covered or protected by the present pension plan. If you take the position that they would only be protected by GIS, then I can understand your lack of concern for detail on pension splitting and some of the other factors involved therewith. May I ask a pointed question with respect to better protection for spouses, that in the event of a marriage breakdown it would be left to the courts of the land, rather than having it written in to private pension plans, rather than having it written into any kind of an expanded plan, that there would be a splitting or a sharing of a compul-

[Traduction]

secteur privé qui en soient là; mais, nous nous sommes découverts être—si je peux m'exprimer ainsi—un peu plus à gauche, monsieur Miller, puisque nous étions prêts à envisager la possibilité. Nous avons proposé dans le mémoire une esquisse de régime possible qui garantirait 80 p. 100 à une fois et demie, comme revenu de remplacement. Nous préférons ne pas devoir en arriver là. Mais il se pourrait que les conclusions du Comité, en accord avec un désir général de la population, demandent que l'on adopte un système obligatoire pour tous.

La Commission royale de l'Ontario, par exemple, dans la proposition de régime qu'elle fait, estime que le régime obligatoire devient nécessaire.

M. Reid (St. Catharines): Si les gens se préoccupaient eux-mêmes de leur propre retraite, nous n'en serions pas là aujourd'hui. Si donc il y a trop de personnes qui ne cotisent pas pour s'assurer une retraite, et si le jeu du marché ne favorise pas un accroissement véritable de la protection, nous n'avons pas d'autres possibilités que le système obligatoire.

M. Panabaker: Effectivement, si ce n'est que l'on ne doit pas oublier l'exemple américain dont certaines caractéristiques rappellent beaucoup notre situation. Et nous pouvons tirer la conclusion que, au fur et à mesure que le régime vient à échéance, la protection augmente.

M. Reid (St. Catharines): J'en reviens au supplément de revenu garanti, monsieur le président. Vos représentants expliquent que le Régime de pensions du Canada est un régime de cotisations proportionnelles aux gains. Vous recommandez que l'on n'y change rien si ce n'est que l'on prélève progressivement des cotisations plus importantes. Cela signifie donc que la seule protection que vous pouvez offrir maintenant à toutes ces personnes qui vivent au-dessous du seuil de pauvreté et qui n'ont que le régime de sécurité vieillesse, serait donc d'étendre et d'augmenter le supplément de revenu garanti?

M. Panabaker: La réponse est oui, puisque l'élargissement du Régime de pensions du Canada ne ferait rien pour ces personnes-là en ce moment. On pourrait donc trouver une solution en ayant recours au régime de sécurité de la vieillesse, ce qui ne nous paraît pas absolument indispensable, ou à une forme modifiée du supplément de revenu garanti.

M. Reid (St. Catharines): Voilà donc esquissée votre théorie du régime de pension.

Revenons maintenant au cas des femmes, groupe précisément assez mal protégé par le régime de pension actuel. Si vous estimez que le supplément de revenu garanti doit leur suffire, je comprends très bien que vous ne vous préoccupiez pas trop de tous les détails du partage de la pension et autres. Permettez-moi de vous poser une question concernant la protection des épouses; en cas de divorce, reviendrait-il aux tribunaux de décider s'il doit y avoir partage de la pension, ou cela devrait-il déjà figurer dans les dispositions concernant les régimes de pension privés ou toutes autres formes de régimes de pension élargis? Tout cela aussi pour revenir à ce que vous

[Text]

sory nature? I relate that again to your philosophy of family, which is a family income base for the GIS. I relate that to the constitutional right of a woman as an individual. Why would you not talk in terms of splitting as an individual, rather than leaving it for a woman, particularly, having to take court proceedings to determine what her rights are under that particular pension plan?

Mr. Fernie: I think perhaps our objections to this . . . I do not know if it is one of the things we are really going to go after very hard, but we wonder if, perhaps, this whole system is not using the sledgehammer to crack the proverbial nut. We did get into some discussions we have had with some women's groups, a year or 18 months ago or so. There was some discussion there, for instance, about the fact that the existing Canada Pension Plan provisions for splitting have not been used. Of course, the reason for this is that at the end of the day the amounts involved are normally very small. I believe the average duration of a marriage in Canada is presently about seven years—in the case of marriages being split up, that is—about seven years. I think we worked through that the average splitting in that case was going to be about \$300 per annum or \$25 per month and, therefore, at the end of the day, why go through all this exercise for \$25 a month? That is peanuts in relation to the total marital assets which are going to be broken up should this happen. We believe it would be better to consider the case as a whole. We presume there are going to be legal proceedings in connection with the break-up of a marriage and that the whole question would be better taken within that whole context. But sometimes the solution will be to split the pension; sometimes it will be to split the family home. There will be all sorts of different situations, and we should not attempt to legislate one uniform regulation for everybody.

• 1650

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, I only make this point in passing, but it is far too often found that, when conflicting spouses go to court, the question of pensions is not even considered; it is overlooked.

Mr. Mair: It is because of the size of the amount.

Mr. Reid (St. Catharines): I am not so sure it is the size. It is a question of being overlooked altogether, because it is not listed as one of the family assets to be subject to concern and division between the spouses.

An hon. Member: A poor lawyer.

Mr. Reid (St. Catharines): Yes, that is right. They are to be condemned as much as any, particularly the lawyer on behalf of the wife. But I would think there is some benefit from listing it in some way for consideration.

I would like to move on, if I may, to some of the essential elements. You have to recognize that there are so many representations made from a different point of view. Why are you so opposed to the green paper position of vesting after two

[Translation]

dites de la famille, lorsque vous proposez que l'on calcule le SRG par rapport au revenu de celle-ci. Je pense également à la Constitution qui garantit certains droits fondamentaux à la femme. Pourquoi donc ne pas déjà parler du partage de la pension, plutôt que de s'en remettre à des procès devant les tribunaux où l'on déterminerait les droits de la femme en matière de pension?

M. Fernie: Je pense que nos objections . . . Je ne sais pas si nous allons véritablement nous y tenir, mais j'ai l'impression que tout cela risque d'être un peu la montagne qui accouche d'une souris. Nous avons eu des discussions avec des groupes de femmes, il y a un an ou dix-huit mois, et il a été question du fait que l'on ne recourait guère aux dispositions du Régime de pensions du Canada prévoyant le partage. La raison est que, au bout du compte, on arrive à des sommes extrêmement faibles. Étant donné que la durée moyenne d'un mariage au Canada se situe aux alentours de sept ans—je parle des cas de divorces—la moyenne serait quelque chose comme \$300 par année ou \$25 par mois, et on se demande donc si cela vaut la peine de se donner tout ce mal pour \$25 par mois. C'est infiniment peu à côté de ce que pourront représenter les biens communs qui vont être partagés au moment du divorce. Je pense qu'il faut essayer d'envisager la situation comme un tout. Il y aura de toute façon une procédure juridique pour la dissolution du mariage et je pense qu'il faudra replacer cette question dans ce contexte. Parfois la solution sera effectivement le partage de la pension, parfois ce sera le partage des biens de famille. Il y aura toutes sortes de situations, et je ne pense qu'il faille là vouloir adopter d'emblée une solution uniforme.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, ce n'est qu'en passant que je dis cela, mais on s'aperçoit trop souvent que des épouses d'adressent aux tribunaux en cas de conflit, sans même que la question de la pension ne soit soulevée; on l'ignore tout simplement.

M. Mair: Je crois que cela est précisément dû au fait que la somme versée serait si faible.

M. Reid (St. Catharines): Je n'en suis pas si certain. Je pense que tout simplement on laisse cette question de côté, parce que cela ne fait pas partie des biens de famille sur la liste dont il est convenu qu'il sera question entre les époux.

Une voix: Un bien mauvais avocat.

M. Reid (St. Catharines): En effet. Je pense que les avocats ont leur part de responsabilité là-dedans, et tout particulièrement en l'occurrence l'avocat de la femme. Je pense donc qu'il y aurait avantage à ce que cette question fasse aussi partie de la liste dont on discute.

J'aimerais continuer, si vous permettez, pour passer à un certain nombre d'éléments essentiels. Vous reconnaîtrez qu'on peut être d'un avis très différent sur toutes ces questions, et j'aimerais savoir pourquoi vous êtes si opposé à la proposition

[Texte]

years? I note your comment that the impact on the employer might be of too great concern. Most people are suggesting—and I might subscribe to the theory—that there should be the earliest possible vesting; in fact, they talk about immediate vesting.

Mr. Mair: That was our basic position, Mr. Reid, in our submission to the previous conference. But in our several meetings with the employers' association and with other groups, and bearing in mind some of the cost factors which we believe are paramount in this discussion, we backed off that to allow for indexing.

Mr. Panabaker: It is not a question of being opposed in principle, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): It is a question of priority.

Mr. Panabaker: It is a question of priorities and the total cost of the package.

Mr. Mair: Phasing it in.

Mr. Reid (St. Catharines): I think that is worth noting. It is the question of who puts the priority where. So there is nothing particularly wrong with an early vesting that can be worked out.

Mr. Panabaker: In fact, referring again to my own pension plan, we do start vesting at two years and complete it at five years under the new plan.

Mr. Reid (St. Catharines): Has your representative group changed its position on portability, because at the pension conference in 1981 and before, you had a portability program? Is the principle the same now as it was then?

Mr. Mair: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): I will waive, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. Reid.

Mr. Mair: I think in response to your earlier comment, Mr. Reid, because of vesting, because of portability and some of the other recommendations, some of the problems with the female penalties are because they come in and out of the workforce more often. They move their jobs probably a little more often. I think if vesting and portability is there, it will be a great easing in that area.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.* I would like to begin by saying that I am very pleased. This is my first session, and I am very very pleased to be here.

The Chairman: Yes. Perhaps I should, for the benefit of the other members of the committee... because this just took place at 3.30 p.m. today—we have had one resignation from

[Traduction]

du Livre vert demandant qu'il y ait dévolution après deux ans? Vous dites, c'est la raison que vous invoquez, que cela aurait des conséquences néfastes pour l'employeur. La plupart des personnes interrogées demandent—et je me rangerai peut-être à cet avis—que le droit de dévolution s'applique aussitôt que possible, et même immédiatement.

Mr. Mair: Cette position était la nôtre, monsieur Reid, dans le mémoire que nous avons déposé à la conférence précédente. Mais, au cours de diverses réunions avec l'association des employeurs et avec d'autres groupes, et compte tenu du facteur coût qui entre en ligne de compte de façon extrêmement importante, nous avons fait marche arrière pour qu'une indexation soit ici possible.

Mr. Panabaker: Nous ne sommes pas véritablement opposés au principe, monsieur Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): C'est une question de priorité.

Mr. Panabaker: Oui, et nous pensons également à ce que cela coûterait.

Mr. Mair: Ce que cela coûterait de faire adopter cette disposition.

Mr. Reid (St. Catharines): Cela est intéressant à remarquer. Tout est question évidemment de priorité. Vous ne voyez donc aucun inconvénient fondamental à ce que l'on adopte des dispositions de dévolution rapide.

Mr. Panabaker: En fait, et pour revenir à mon propre régime de pension, la dévolution s'échelonne sur trois ans entre la fin de la deuxième année et la cinquième d'après notre nouveau régime.

Mr. Reid (St. Catharines): Votre association a-t-elle changé d'avis sur la question de la transférabilité, car lors de la conférence sur les pensions de 1981 et avant, vous aviez une formule de transférabilité? Le principe reste-t-il le même pour vous?

Mr. Mair: Oui.

Mr. Reid (St. Catharines): Je m'arrêterai là, monsieur le président.

Le président: Merci, monsieur Reid.

Mr. Mair: Pour revenir à ce que vous disez tout à l'heure, monsieur Reid, à propos de la dévolution, de la transférabilité, d'autres recommandations qui ont été faites, certains désavantages dont souffrent les femmes viennent du fait qu'elles arrêtent de travailler pour ensuite reprendre le travail plus souvent que leurs collègues masculins. Elles changent sans doute plus souvent de travail. Je pense que l'application de la dévolution et de la transférabilité améliorerait la situation de façon non négligeable.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.* Je dirai d'abord que je suis très heureuse d'être ici, c'est la première réunion à laquelle je participe.

Le président: Oui. Peut-être que pour les autres membres du Comité—étant donné que ceci a eu lieu à 15h30 aujourd'hui—je devrais dire que nous avons eu une défection suivie d'une

[Texte]

issue it would be interesting to know whether you have in fact had an opportunity to review that work, and have a view as to whether those estimates of declines in standards of living, which include the coverage estimates you were describing, are in fact a reasonably accurate representation of the problem.

Mr. Panabaker: It was my understanding that the working papers would be released at some time earlier this year. To my knowledge that has not been done, and therefore, unless I am out of date, we have not had a chance to review them. I believe that a group of private sector organizations have in mind the project of reviewing these statistical analyses at such a time as they are released. We would be happy to comment, or the private sector group that is doing the analysis will do that at the appropriate time later.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: Thank you.

I am sure I will not get any argument from you if I say that women have been somewhat in the lower strata of society when it comes to pensions. That is why I am a bit disappointed with your point of view, although you called it a question of priority on page 19, in the employer-sponsored pension plan in the vesting, when Mr. Reid asked you if you had any strong position in the two years. When you are a woman, it is more than likely . . . I do know now that we have had the opting out for seven years, and that is very good for us. Just the same, it is possible that it is more often that a woman for some reason moves from job to job, and would be penalized by this position if we were to go with a longer vesting period. I personally would prefer to leave it at two years. *Monsieur* said that his own company has it at two years . . .

Mr. Panabaker: We start at two and finish at five.

Mrs. Killens: Right. So I would like to express a wish that we would try to make it a priority.

Mr. Panabaker: You will notice, madam, that in the first line of the second paragraph we use the word "initial".

Mrs. Killens: Yes.

Mr. Fernie: Also, madam, we are suggesting a graded scale; in actual fact, you will notice that for some of the ages closer to 45, we are suggesting a one-year vesting period, not the two years as suggested in the green paper. Also, there is no question that the older years, the years closer to retirement, are much, much more important in the build-up of pensions, even for women. It applies just as much to women as to men in this case. They are much more important than the ages away down at 25 and that sort of thing.

• 1700

Mrs. Killens: On page 20, better protection of spouses and the division of pension benefits, I was not too clear on what you mean by according to provincial law. In the spirit of

[Traduction]

intéressant de savoir si vous avez eu l'occasion d'examiner ce travail, pour avoir une idée si ces estimations du déclin du niveau de vie, qui comprennent les estimations de couverture que vous avez décrites, traduisent en réalité de façon assez exacte ce problème.

M. Panabaker: J'ai cru comprendre que le document de travail devait être publié en début d'année. À ma connaissance, cela n'a pas été fait, et par conséquent, à moins que je ne sois pas au courant, nous n'avons pas eu l'occasion d'examiner ces documents. Je crois qu'un groupe d'organisation du secteur privé a l'intention d'examiner ces analyses statistiques lorsqu'elles seront publiées. Nous serions heureux de vous dire ce que nous en pensons, ou le groupe du secteur privé qui fait l'analyse s'en chargera plus tard, en temps opportun.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: Merci.

Je suis sûre que vous n'allez pas soulever d'argument si je vous dis que les femmes se situent dans une couche inférieure de la société lorsqu'il s'agit de pensions. C'est la raison pour laquelle je suis un peu déçue de votre opinion, même si vous en faites une question de priorité à la page 19, au sujet de la dévolution du régime de pensions parrainé par l'employeur, alors que M. Reid vous demandait si vous aviez adopté une position ferme au sujet des deux ans. Lorsqu'on est une femme, il est plus que probable . . . Je sais maintenant que nous avons depuis sept ans le choix de nous retirer, et c'est une très bonne chose pour nous. En même temps, il est possible qu'il arrive plus souvent à une femme, pour certaines raisons, de se déplacer d'un travail à un autre, et elle serait pénalisée si on devait adopter une période de dévolution plus longue. Je préférerais qu'elle reste à deux ans. Monsieur a déclaré que sa propre compagnie prévoit deux ans . . .

M. Panabaker: Nous commençons par deux et nous terminons par cinq.

Mme Killens: Bien. J'aimerais donc exprimer le désir que nous en fassions une priorité.

M. Panabaker: Vous remarquerez, madame, qu'à la première ligne du deuxième paragraphe, nous utilisons le terme «initial».

Mme Killens: Oui.

M. Fernie: Nous proposons également, madame, une échelle dégressive, en réalité, vous remarquerez que pour certaines personnes qui se rapprochent de 45 ans, nous proposons une période de dévolution d'un an, et non pas de deux ans comme le propose le Livre vert. Il n'y a pas de doute que pendant les dernières années, les années qui sont les plus rapprochées de la retraite, il devient bien plus important d'étoffer les pensions, même pour les femmes. Cela s'applique autant pour les femmes que pour les hommes dans ce cas-ci. C'est beaucoup plus important que lorsqu'on a 25 ans, par exemple.

Mme Killens: À la page 20, je ne comprends pas très bien ce que vous entendez par selon la loi de la province lorsque vous parlez d'une meilleure protection des conjoints et du partage

[Text]

equity, it is wrong to let the women of Canada fight for that little bit. If you think that \$25 a month is not a lot of money, I am begging you to reconsider your point of view, because to some women it is the difference between . . . almost starvation. It is a pitiful, pitiful situation for some women in Canada, and I think that even if it is \$300 a year if we can secure that through our law we should secure it. It is important.

Mr. Fernie: Our view was that the matter should be considered in the court, that certainly the value of this particular pension should be taken into account at the time the marital assets are divided, but that there might well be a lot to be said for following the requirements of each individual case and that in one case the \$25 may be of importance, in which case it could be paid in that form; in others it may be much better to divide the assets in another way—always, we insist, taking into account the value we are talking about.

Mrs. Killens: I do not follow your argument, because I still think that if we put into our law that there is the division the rest of the assets can be dealt with in the court, and that is fine. At least that would be the assured little bit of money that the woman would get. I do not see the difference. That, to me, would be more equitable, would be more right.

Mr. Mair: We would have no concern about that procedure, madam.

Mrs. Killens: Good. That is good.

My last question is on page 22 on the subject of removal of sex discrimination in pension benefits. I am having a problem with your point of view. You say:

A requirement to use a unisex mortality table should not be imposed upon money-purchase pension plans.

If I turn to page 23, at the end of the first paragraph you are telling us that within a company adjustments would be made according to the male-female composition of the plan.

It seems to me it would be very difficult because there is evolution all the time and as evolution takes place you would have a very waving situation in your plan and it would become very difficult to administer. More importantly than that, it is on the principle of it that I believe the green paper is recommending that we have unisex. I would like to hear more arguments. I am not satisfied with that. I did not have much time to read the whole thing, but I would like to have more arguments.

Mr. Speed: Well, madam, I think we are not arguing against the principle of equal pensions for males and females. What we are arguing against here is to achieve that through the unisex mortality table approach. The mortality table is really used to determine the amount of money you must have on hand in order to pay the promised benefits, and that depends on the probability of having to pay the pension or the probability of having to pay a pension a year from now, two years from now, three years from now and so forth.

[Translation]

des pensions. Il est injuste de laisser la femme canadienne lutter pour si peu. Si vous pensez que \$25 par mois n'est pas beaucoup, je vous prie de vous raviser, car pour certaines femmes, c'est la différence entre . . . presque la famine. C'est une situation vraiment pitoyable pour certaines femmes au Canada, et si nous pouvons leur assurer par la loi ne serait-ce que \$300 par année, nous devrions le faire. C'est important.

M. Fernie: Nous disons que la question devrait être réglée par les tribunaux, que la valeur de la pension devrait être prise en considération au moment de la répartition des biens accumulés durant le mariage, mais nous insistons sur la particularité de chaque cas, et si dans un cas, la somme de \$25 est importante, il faudrait qu'elle soit versée sous cette forme, alors que dans d'autres cas il vaudrait peut-être mieux diviser les biens d'une autre façon; mais il faut toujours tenir compte de la valeur de la pension.

Mme Killens: Je ne suis pas votre raisonnement, parce que je pense toujours que si nous établissons dans la loi une disposition relative au partage de la pension, le reste des biens peuvent être répartis suivant une ordonnance de la cour, et cela est bien. La femme serait assurée au moins de cette petite somme. Je ne vois pas la différence. D'après moi, ce serait plus équitable, plus juste.

M. Mair: Nous ne trouverions rien à redire à cela, madame.

Mme Killens: Bien. C'est bien.

Ma dernière question porte sur la non-discrimination fondée sur le sexe en matière de pension dont il est question à la page 2. Je ne comprends pas très bien votre point de vue. Vous dites:

Il ne faudrait pas imposer aux régimes de pension à cotisations fixées d'avance une table de mortalité ne faisant pas la distinction entre les sexes.

Si je tourne à la page 23, à la fin du premier paragraphe, vous nous dites que des rajustements seraient faits au sein d'une compagnie pour tenir compte de la participation hommes-femmes au régime.

D'après moi, ce serait très difficile, parce que les choses ne cessent d'évoluer, ce qui veut dire que vous auriez à apporter constamment des changements à votre régime et que celui-ci serait très difficile à gérer. Ce qui est encore plus important, c'est le principe sous-jacent à la recommandation du livre vert concernant la non-discrimination fondée sur le sexe. J'aimerais plus d'explications. Je ne suis pas satisfaite de cela. Je n'ai pas eu le temps de lire tout votre mémoire, mais j'aimerais qu'on m'explique davantage.

M. Speed: Eh bien, madame, nous n'avons rien contre le principe de pensions égales pour les hommes et les femmes. Ce à quoi nous nous opposons, c'est la réalisation de cet objectif par l'imposition d'une table de mortalité ne faisant aucune distinction de sexe. La table de mortalité sert à déterminer le montant d'argent que vous devez avoir à la main pour payer les prestations établies, et cela dépend des probabilités de paiements éventuels des pensions dans un an, deux ans ou trois ans d'aujourd'hui et ainsi de suite.

[Texte]

The mortality table says to us that for a large group of people you must have this amount of money on hand in order to be able to pay the pensions that are promised. Therefore, in the mortality table you have to take into account all of the various factors that bear on mortality, the probability of surviving. I think really no one disputes the fact that among a large group of females the probability of making pension payments one year, two years, three years and so forth from now is a lot greater than the probability of making pension payments for a large group of males.

• 1705

What we are saying is that for a particular pension plan, if that pension plan happens to employ a majority of women, and if the workforce happens to be 80% female and 10% male, then you must hold a larger amount of money to pay each of them, say, \$100 a month, than if that particular workforce happened to be 80% male and 10% female.

Mr. Panabaker: What is the other 10%?

Mr. Speed: I will leave that to your imagination.

The Chairman: I believe somebody wants a piggyback question. Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: I have been told that out of 100 men and women 80 of them will die at the same time, 10% of the women live longer and 10% of the men live a shorter period of time. If that is true, if those figures are true, you are penalizing women because 10% of the men do not live as long as the average. I just do not believe you when you say you cannot provide and make a proper, fair, unisex deal. You are going to have a bitterer argument than you have heard here today, I can tell you.

Mr. Speed: Let me give you another illustration, though, of the very same sort of thing. Just to repeat your argument, to put it in more precise terms, if you have an equal size group of males and an equal size group of females aged 65 and you go through the process you describe, there will be an 80% overlap. If, at any particular point of time, you have an equal size group of males aged 53 and an equal size group of males aged 65 and you plot their ages at death, you will also have an 80% overlap. So, if you believe that the overlap theory with respect to females is correct, then you must believe that it is correct to pay the same benefit to a male aged 53 as to a male aged 65.

There is no magic to 80%. If you compare a group of males aged 59 with a group of males . . . well, let me put it another way; if you compare a group of males aged 59 with a group of females aged 65, you will find 100% overlap, and this is why the annuity cost for a female is roughly the same as for a male aged 59. This 80% figure . . . this figure really does not prove anything in terms of what it costs to pay a benefit that is a dollar-a-month pension from today into the future.

The Chairman: Madam Killens.

[Traduction]

La table de mortalité nous indique que, pour un groupe important de personnes, il faut un tel montant d'argent afin de pouvoir verser les pensions promises. En conséquence, la table de mortalité doit tenir compte de tous les facteurs divers qui influent sur la mortalité, sur la probabilité de survie. Je pense que personne ne conteste le fait que dans un an, deux ans ou trois ans et ainsi de suite, les probabilités de devoir verser des pensions à un groupe important de femmes sont beaucoup plus grandes que dans le cas d'un groupe important d'hommes.

Ce que nous disons, c'est que si un régime de pension donnée regroupe une majorité de femmes, disons 80 p. 100 de femmes et 10 p. 100 d'hommes, alors il vous faut beaucoup plus d'argent pour leur verser chacun, disons \$100 par mois, que si ce groupe était composé de 80 p. 100 d'hommes et 10 p. 100 de femmes.

M. Panabaker: Quel est l'autre 10 p. 100?

M. Speed: Je vous laisse deviner.

Le président: Je pense que quelqu'un veut poser une question à la suite de la dernière question. Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: On m'a dit que sur un groupe de 100 personnes, hommes et femmes, 80 d'entre eux mouraient au même âge, 10 femmes vivaient plus longtemps et 10 hommes, moins longtemps. Si ces chiffres sont exacts, vous pénalisez les femmes parce que 10 p. 100 des hommes vivent moins longtemps que la moyenne. Je ne vous crois pas lorsque vous dites ne pas pouvoir offrir et établir un régime unisexe adéquat et juste. Je puis vous dire que vous entendrez des arguments beaucoup plus mordants que ce que vous avez entendu aujourd'hui.

M. Speed: Permettez-moi de vous donner une autre illustration du même genre de chose. Pour reprendre votre argument et le présenter en termes plus précis, si l'on a un groupe d'hommes et un groupe de femmes de même importance, âgés de 65 ans, il y aura un chevauchement de 80 p. 100 si l'on suit le processus que vous décrivez. Si à n'importe quel moment vous avez deux groupes égaux d'hommes, l'un où l'âge est de 53 ans et l'autre où il est de 65 ans, et que vous calculiez leur âge à la mort, vous aurez également un chevauchement de 80 p. 100. Si vous pensez que la théorie du chevauchement est acceptable pour ce qui est des femmes, alors vous devez croire qu'il est correct de verser les mêmes prestations à un homme de 53 ans qu'à un homme de 65 ans.

Il n'y a aucune magie dans ce chiffre de 80 p. 100. Si vous comparez un groupe d'hommes dont l'âge est de 59 ans avec un groupe d'hommes . . . Bien, je vous donne un autre exemple; si vous comparez un groupe d'hommes dont l'âge est de 59 ans à un groupe de femmes dont l'âge est de 65 ans, vous aurez un chevauchement de 100 p. 100, c'est pourquoi le coût de la rente versée à une femme est à peu près le même que le coût de la rente versée à un homme de 59 ans. Tout compte fait, ce chiffre de 80 p. 100 ne prouve rien relativement à ce qu'il en coûte de verser une prestation, c'est-à-dire une pension de \$1 par mois à partir de maintenant et par la suite.

Le président: Madame Killens.

[Text]

Mrs. Killens: This is the last. I am usually a good girl. I am not usually cynical but right now, I feel very cynical. I read here:

It would result in an employer with all male staff being required to hold more than sufficient funds to pay employees' pensions... and an employer with all female staff being required to...

It is no secret that the unions are not working too hard when you are dealing with a company that has all female staff. You have the statistics; I do not have them with me. You know as well as I do that women are not as unionized. Many, many, many companies are getting away scot-free and beautifully and making a pile of dough on women's backs. So I cannot have a bleeding heart for this argument here, and, really, I am not usually cynical. They have been saving and they will for a long time yet be saving a lot of money on women's backs. So let us get... *écoutez une situation équitable.*

That is all, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Madam Killens.

I am going to ask Mr. Wilson... he wants to follow up too on some of the ripple effects, I believe, on unisex tables in other areas, plus other questions.

Mr. Wolfson.

Mr. M.C. Wolfson (Research Associate of the Committee): I will just follow up on the unisex question, if I may, Mr. Chairman.

I understand from your brief that there would be some anomalies if one were to require unisex mortality tables, say, in the event of money purchase plans that you have pointed out. What I wonder is whether you could answer a "what if" question.

• 1710

Suppose you were going to be required to do as the green paper suggests, and in effect that says unisex mortality tables in the case of money purchase plans—not one unisex table, but presumably one that is based on the proportion of males and females in the particular employee group. If you were required to do that... One answer is to say, oh, that would be bad, because it would create anomalies elsewhere. But I wonder if you could try to follow down the logic of... Well, if we, for example, said that RRSPs and RPAs would also be required to apply unisex mortality tables, how far down the road of unisex mortality tables would you have to go in order to close the system, assure that anomalous situations would not arise? Are you suggesting that it is impossible to do that?

Mr. Fernie: Well, unless you went right down the road, including—I suppose the ultimate would be, for instance, the cancellation of RRIFs. We would even have to stop RRIFs.

The Chairman: What are RRIFs?

[Translation]

Mme Killens: C'est la goutte d'eau qui fait déborder le verre. D'ordinaire, je suis une fille sage, je ne suis pas cynique, mais présentement je me sens devenir très cynique. Je lis ici:

Le résultat, c'est qu'un employeur qui n'emploie pas de femme serait obligé d'avoir des fonds plus que suffisants pour payer les pensions des employés... et un employeur dont tout le personnel est composé de femmes serait obligé de...

Ce n'est un secret pour personne que les syndicats ne font pas tellement d'efforts lorsqu'ils traitent avec une compagnie dont tout le personnel est féminin. Vous avez les statistiques, moi je ne les ai pas en main. Vous savez autant que moi que les femmes sont moins syndiquées. Il y a des tas de compagnies qui s'en tirent gratuitement et de façon magnifique en faisant fortune sur le dos des femmes. Donc, je ne peux pas vraiment m'apitoyer sur cette situation que vous me présenter là, et d'ordinaire, je ne suis pas cynique du tout. Ils ont économisé beaucoup d'argent sur le dos des femmes et ils continueront de le faire encore pendant longtemps. Alors ayons... une situation équitable.

C'est tout, monsieur le président.

Le président: Merci, madame Killens.

Je vais donner la parole à M. Wilson... je pense qu'il a des questions sur les répercussions des tableaux unisexes dans d'autres domaines, ainsi que d'autres questions.

Monsieur Wolfson.

M. M.C. Wolfson (rechercheur attaché au Comité): Si vous me le permettez, monsieur le président, je vais reprendre la question des tableaux unisexes.

D'après votre mémoire, si j'ai bien compris, il y aurait des anomalies si l'on exigeait les tableaux de mortalité unisexes, dans le cas de souscriptions au comptant auxquelles vous avez fait allusion. Je me demande si vous pouvez répondre à une question hypothétique?

Supposons que vous soyez obligés de vous conformer aux suggestions du livre vert voulant que pour les souscriptions au comptant on utilise les tableaux de mortalités unisexes, non un seul tableau unisex, mais présumément un tableau basé sur la proportion d'hommes et de femmes dans ce groupe d'employés. Si vous étiez obligés de le faire... On peut répondre que ce serait mauvais, car cela créerait des anomalies ailleurs. Mais je me demande si vous pouviez poursuivre cette logique... Si nous disions, par exemple, que vous êtes également obligés d'utiliser les tableaux de mortalité unisexes pour les R.E.E.R. et les C.P.E., jusqu'où devriez-vous aller pour couvrir le système et vous assurer qu'il n'y ait pas de situations anormales? Est-ce que vous suggérez que ce serait impossible?

M. Fernie: Eh bien, à moins d'aller jusqu'au bout, y compris... je présume que la mesure ultime, par exemple, serait l'annulation des R.E.F.R..

Le président: Que sont les R.E.F.R.?

[Texte]

Mr. Fernie: Registered Retirement Income Fund. You may remember about six or seven years ago, on very much pressure from the populace at large, the rules regarding Registered Retirement Savings Plans were changed in order that it was not necessary to go out and buy an annuity as had been the case until then. It is possible, in effect, to take . . . according to special rules laid down in the Income Tax Act—a certain proportion of the fund out each year. In effect, you are almost running your own little annuity. There was great pressure to get these put in. I know there is great pressure at present.

I have heard, at least, that there should be some attempt to liberalize the RRIFs to make them more flexible; which of course would be exactly the opposite suggestion to your own, that you would have to stop RRIFs. There is no question—I am trying to put myself in your position. If I know . . . admittedly, I, being an actuary, perhaps have a greater awareness of the longevity, etc., or relative longevity of males and females. But if I were in that position, I would, first of all, try to transfer my money to an RRSP, as I am permitted to at present, and as we are trying to encourage and as the task force in the green paper was trying to encourage, greater portability. I would take it to an RRSP and I would take a RRIF, because on average I would get a better deal out of that. The ultimate then would be that we, as an industry, would be selling largely annuities based on female mortality.

Mr. Wolfson: Okay, suppose then that we followed that logic and said, okay, as a further consequence we would have to back away from RRIFs as one particular kind of term annuity that is allowed for RRSPs. What other consequential changes would be required to make the system consistent internally or . . . ?

Mr. Mair: There is one, Mr. Chairman, that I would have concern about, if you go all the way, and it is the impact on the employer who has a mixed labour force today—male and female. He may be better off going all male, if you let it do individual groups by groups. You could be discriminating against women in another way . . . in a rather different way—by making it more expensive for the employer to employ them.

Mr. Wolfson: In other words, he would not hire women or he would set up two pension plans?

Mr. Mair: He might not do that . . . I just say, the very point that madam made . . .

Mr. Wolfson: But it would not extend . . . for example, it would not spill over into the life insurance side of your business?

Mr. Mair: Well, why not? Once the principle started, why not?

Mr. Wolfson: Well, leaving aside the principle . . . But there would be no anomalies within the pension system if you used different mortality rates for life insurance by sex, but were required to use unisex within the pension area.

[Traduction]

M. Fernie: Il s'agit des régimes enregistrés de fonds de retraite. Vous vous souviendrez peut-être qu'il y a sept ou huit ans, à la suite de fortes pressions exercées par la population en général, on a modifié les règles touchant les régimes enregistrés d'épargne-retraite pour qu'il ne soit plus nécessaire d'acheter une rente comme c'était le cas jusqu'alors. En effet, il est possible, selon les règles spéciales de la Loi de l'impôt sur le revenu, de retirer chaque année une partie du fonds. En fait, cela revient presque à gérer sa propre petite rente. Il y eu énormément de pression pour que l'on inclue ces dispositions. Je sais que l'on exerce présentement beaucoup de pressions.

Du moins j'ai entendu dire qu'on devrait essayer d'assouplir les R.E.F.R., ce qui serait, bien sûr, exactement l'opposé de votre suggestion, selon laquelle il faudrait y mettre fin. Il va sans dire . . . j'essaie de me mettre à votre place. Si je sais . . . je reconnais qu'étant un actuaire je suis peut-être plus conscient de l'espérance de vie relative des hommes et des femmes. Mais, si j'étais dans cette situation, j'essaierais d'abord de transférer mon avoir dans un R.E.E.R., comme on m'autorise à le faire présentement, et au moment où nous-mêmes et le groupe de travail responsable du Livre vert essayons d'encourager une plus grande transférabilité. Je mettrais mon argent dans un R.E.E.R. et j'en investirais également dans un R.E.F.R., parce qu'en moyenne c'est ainsi que j'obtiendrais un meilleur rendement. En fin de compte le résultat final, c'est que nous, je veux dire l'industrie, nous vendrions surtout des rentes calculées d'après le taux de mortalité des femmes.

M. Wolfson: Alors, supposons que nous suivions ce raisonnement et que nous disions, très bien, une autre conséquence de cela, c'est que nous allons devoir laisser tomber les R.E.F.R. comme type de rente à terme permise pour les REER. Quels autres changements seraient nécessaires pour uniformiser le système ou . . . ?

M. Mair: Monsieur le président, un élément m'inquiéterait, si l'on va jusqu'au bout, et c'est les répercussions que cela aurait sur l'employeur ayant un effectif mixte composé d'hommes et de femmes. Si vous permettez que l'on fasse le calcul groupes par groupes, ce serait peut-être avantageux pour lui de n'employer que des hommes. Vous pourriez ainsi pratiquer une discrimination contre les femmes, d'une autre façon, d'une façon différente, car cela deviendrait plus onéreux pour un employeur de les recruter.

M. Wolfson: Autrement dit, il n'embaucherait pas de femmes ou établirait deux régimes de pension?

M. Mair: Il ne le fera peut-être pas . . . Je dis simplement, et c'est exactement ce que madame a dit . . .

M. Wolfson: Mais cela ne s'étendrait pas . . . par exemple, cela ne déborderait pas sur le volet assurance-vie de vos affaires?

M. Mair: Eh bien, pourquoi pas? Une fois le principe établi, pourquoi pas?

M. Wolfson: Laissons le principe de côté . . . Mais il n'y aurait pas d'anomalies dans les régimes de pension si vous utilisiez pour l'assurance-vie des taux de mortalité différents

[Texte]

event, I would think they would say: Now, this impetus is going ahead; what do you, the experts, think should be done?

You are telling us a lot here this afternoon; and you are also saying—not exactly off the record, but in answering questioning—that you had to change your positions a little bit after talking to the employers and employer groups. But I would think we will want to keep in touch with you, and if the occasion warrants, to bring you back after some of us, including myself, are much more knowledgeable on some of the matters.

The time is getting on. I am a bit confused with the unisex mortality tables, and maybe we will go back to that some other time. I think it is an important issue. I had just heard commented that within, of course, the male and female sexes there are various racial groups. Various other groups apparently have different mortality rates, which could be dissected in some ways. So going on from that very general point of view, which I believe is right, it would seem to me that probably going to the unisex table was not that much of a greater step, even though we have been brought up with the two sets of tables, I guess, from time immemorial. But I do not know, Mr. Chairman; I think we will have more chance to look into this whole question in the future.

I was wondering about a couple of things. We were talking about the inter-generational conflict; and frankly, over the years, I have not been too concerned about that as far as the progression of pensions and some other social benefits are concerned. But you are saying there are studies and results now, especially in Europe, indicating that some of the younger workers are, in effect, rebelling against the older ones. I do not know too much about that. Can you elaborate on that at all in any detail?

• 1720

Mr. Fernie: The situation is very complex, and the solutions and the turmoil within individual countries varies considerably. But within the last couple of years there have been substantial cutbacks in the pension plans in west Germany, which was probably the most generous of all, in Holland, in Belgium, in Denmark and Sweden. There have been minor changes in the U.K. There have been substantial changes, as we know, just recently in the U.S. I was reading *The Economist* yesterday, and there was a special article on the social security system in Japan about which, I must confess, I knew nothing at all. But it seems that they incidentally have a very similar problem to our own in the fact that they have, at present, a very small group of pensioners; but this group will balloon within a very rapid, very quick date.

The workers in these particular countries have voted in the ballot box. These are matters which have come up. There has been a great deal of political discussion on the matters, and the politicians in these particular countries have taken decisions to cut back benefits. One presumes, as I say, that these have been done with the full concurrence of the populace at large.

[Traduction]

demanderon plutôt ce qu'il faut faire d'après vous, dans le cadre de ce mouvement de réforme?

Vous avez dit beaucoup de choses cet après-midi, y compris que vous avez dû réviser certaines de vos positions après avoir parlé à des employeurs et à des groupes d'employeurs. Cela dit, je crois que nous voudrions rester en contact avec vous, et le cas échéant, vous faire comparaître à nouveau devant nous, lorsque nous, et je parle aussi pour moi, en aurons appris davantage sur certains sujets dont nous sommes saisis.

Le temps passe; comme j'ai les idées un peu embrouillées pour ce qui est des tables de mortalité unisex, peut-être pourrions-nous revenir à cela à un autre moment, car cela me paraît une question importante. Par ailleurs, je viens d'entendre dire qu'à l'intérieur des catégories selon le sexe, il existe divers groupes raciaux, car il semble que certains groupes aient des taux de mortalité différents, et qu'on peut analyser cela. Si l'on prend donc cela comme point de départ, ce qui me paraît juste, il me semble qu'on n'a pas franchi un grand pas en adoptant des tables uniformes pour les deux sexes, même si les anciennes tables doubles semblent remonter au déluge. Enfin, monsieur le président, nous aurons l'occasion de revenir là-dessus plus tard.

Je m'interroge au sujet de certaines choses. Nous parlions des conflits entre générations et franchement, par le passé, cela ne m'a pas trop préoccupé, par rapport à l'augmentation des pensions et de certains autres avantages sociaux. Cependant, vous affirmez que d'après certaines études, surtout celles effectuées en Europe, certains jeunes travailleurs se révoltent contre leurs aînés. Je ne suis pas très au courant de cela. Pouvez-vous me donner davantage de détails?

M. Fernie: La situation est très complexe, et les problèmes et les solutions varient beaucoup d'un pays à un autre. Au cours des quelques dernières années, des réductions importantes ont été apportées au Régime de pensions de l'Allemagne de l'Ouest, qui était sans doute auparavant les plus généreux de tous, et il y a également eu des diminutions en Hollande, en Belgique, au Danemark et en Suède. Il y a eu de légers changements au Royaume Uni également. Tout récemment, des changements importants ont été apportés au régime américain. Je lisais justement hier dans *The Economist* un article spécial au sujet du système de sécurité sociale japonais, système que je dois avouer avoir ignoré jusque là. Mais il semblerait que le problème au Japon est très semblable au nôtre, car ce pays ne compte à l'heure actuelle qu'un très petit groupe de retraités; mais ce groupe va se gonfler très rapidement.

Les travailleurs dans les pays que je viens de mentionner ont voté. Ces questions ont été soulevées. Il y a eu beaucoup de discussion politique au sujet de tous ces problèmes, et les politiciens de ces pays ont décidé de réduire les prestations versées en vertu des différents régimes. Mais il faut supposer que cela a été fait avec le plein appui de la population dans son ensemble.

[Texte]

is the need for rapid transfer in the make-up of the portfolio. You may be very heavily in bonds for one spell, then you may want to go into equities or mortgages or real estate, and it is a mixture. To get the performance, to provide for the pensions of the future you have to have a great deal of flexibility, and we have not really seen that too much in the CPP area. From what we have seen, it has gone out mainly to the provinces.

It has done good work. We are not critical of it. But there may be times when you would want to switch that portfolio from one sector of the financial market to another, and that is an area we have some concern about.

Mr. Gerald M. Devlin (Executive Vice-President, Canadian Life and Health Insurance Association, Inc.): If you look at it as pots of money, Mr. Weatherhead, you will have the same total amount of pension funds, let us say for investment. But in the private sector you have quite a number of pots that are directed only to get a return out of their investment and not acting in concert. Under the public plan you would have just one pot, a very heavy one, and one able to do many things without necessarily having just investment in pensions. I think that would be the difference.

Mr. Wolfson: It is not clear to me precisely what the distinction is between political control of funds and having large pools of capital directed or take account of public policy concerns. Would it be fair to infer from your position on this that in the case of private sector pension funds the recent federal budget, in which there was a provision to allow a flow-through of investment tax credits to pension funds acquiring certain kinds of shares would be an untoward or improper political intervention in the way private plans manage their funds?

Mr. Mair: No, I do not think we would respond to that. What you have to realize, I think, is that the management by the private sector of pension funds is in a very competitive market.

Our real development in pension funds is the management of the funds. And there my two friends, confrères, and two of my greatest competitors and rivals, will be as happy to—when their performance is better than mine, then the private pension—the industrialist or the manufacturer will move his fund from A to B very quickly. And it happens every day. Performance is the word of the day. What the government has given is an extra boost to the income, but that flows straight through to the employers and the employees.

Mr. Panabaker: I think, Mr. Wolfson, the difference is that the pension manager can access the price of the shares in the light of the benefit that is being offered and decide freely whether or not to participate in that issue. And that, I think, is an appropriate use of an incentive by the government, because there is no compulsion. It is a situation where you get pre-emption or political direction of the major investment decisions

[Traduction]

de la gestion du fonds de pension, c'est qu'il est nécessaire de faire des transferts rapides au niveau de la composition du portefeuille. Peut-être que pendant un certain temps vous misez surtout sur les obligations, après quoi vous vous intéresserez peut-être aux valeurs mobilières ou aux hypothèques; il s'agit d'un mélange. Pour atteindre la rentabilité nécessaire et pour assurer les pensions de l'avenir, il faut prévoir une grande souplesse, et nous n'en n'avons justement pas vu beaucoup pour ce qui est du RPC. D'après ce que nous avons vu, l'argent est surtout allé aux provinces.

Du bon travail a été fait. Nous ne voulons pas le critiquer. Mais il se peut qu'à un certain moment vous souhaitiez modifier le portefeuille, pour miser davantage sur un secteur du marché financier plutôt que sur un autre, et c'est une question qui nous préoccupe quelque peu.

M. Gerald M. Devlin (vice-président exécutif, Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes Inc.): Imaginez-vous, monsieur Weatherhead, qu'il s'agit de pots d'argent: vous aurez le même montant total pour le fonds de pension pour, mettons, l'investissement. Mais dans le secteur privé, il existe tout un tas de pots différents qui n'ont pour objet que de profiter d'un investissement donné, et il n'y a aucune action concertée. Dans le cadre d'un régime public, il y a un seul pot, bien qu'il soit très lourd et qu'il permette de faire beaucoup de choses en plus d'investir dans les pensions. C'est là la différence, selon moi.

M. Wolfson: Je ne comprends pas très bien la différence qu'il y a entre contrôler politiquement les fonds et avoir différents fonds qui soient axés sur différents problèmes au secteur de la politique publique. Aurais-je raison de déduire de votre prise de position là-dessus que dans le cas des fonds de pension du secteur privé le récent budget fédéral, qui prévoyait le transfert de crédits fiscaux d'investissements aux fonds de pension utilisés pour acheter certains types d'actions serait une intervention politique impropre ou abusive au niveau de la gestion des fonds de régimes privés?

M. Mair: Je ne pense pas que nous voudrions répondre à cette question. Ce dont vous devez vous rendre compte, je pense, c'est que la gestion des fonds de pension dans le secteur privé se fait dans un marché concurrentiel.

Là où nous avons fait des progrès en matière de fonds de pension c'est au niveau de la gestion des fonds. Et là-dessus mes deux amis et confrères, qui sont en même temps deux de mes plus grands rivaux, se feraient un plaisir... lorsque leur performance est meilleure que la mienne, alors le régime privé—l'industriel ou le chef d'entreprise déplacera très rapidement ces fonds de A à B. Et cela se produit tous les jours. Le mot d'ordre, c'est la performance, le rendement. Ce que le gouvernement a fait a donné du tonus aux revenus, mais cela se transmet directement aux employeurs et aux employés.

M. Panabaker: Je pense, monsieur Wolfson, que la différence c'est que le gestionnaire des pensions peut évaluer le prix des actions en tenant compte des avantages offerts, et il peut décider librement de participer ou non à telle ou telle émission. Et il s'agit-là, il me semble, d'une bonne utilisation d'une mesure d'encouragement du gouvernement, car il n'y a aucune obligation. C'est lorsqu'il y aurait préemption ou orientation

[Texte]

compare them with similar groups of white lives, the differences now are less than a year.

Mr. Weatherhead: Thank you.

The Chairman: Once again, Mr. Mair, thank you very, very much for a good exchange of viewpoints with our committee members.

I will officially welcome Mrs. Killens to the committee now that we have got her on.

I am sure we are going to be back in touch with you before now and the end of the report.

Mr. Mair: Thank you, Mr. Frith, and to the committee; we will be pleased to come back and supply any support or information that your working teams require, sir.

The Chairman: Thank you.

Mr. Mair: Thank you for the very important committee you have, sir.

The Chairman: The meeting is adjourned.

[Traduction]

mortalité par rapport à celui des Blancs dans la même situation est de moins d'un an.

M. Weatherhead: Merci.

Le président: Encore une fois, monsieur Mair, messieurs, merci d'avoir bien voulu comparaître.

Maintenant que M^{me} Killens fait partie du Comité, je lui souhaite officiellement la bienvenue.

Messieurs, je suis sûr que nous communiquerons de nouveau avec vous d'ici le dépôt de notre rapport.

M. Mair: Merci, monsieur Frith, merci, messieurs. Nous serons heureux de revenir pour vous aider de quelque façon que ce soit.

Le président: Merci.

M. Mair: Merci de faire un travail aussi important en tant que Comité.

Le président: La séance est levée.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Life and Health Insurance Association Inc.:

Ian D. Mair, Chairman, CLHIA, and President for Canada, The Prudential Assurance Company Montreal;

John H. Panabaker, President, CLHIA, and Chairman and Chief Executive Officer, The Mutual Life Assurance Company of Canada, Waterloo;

Alastair S. Fernie, Chairman of the Association's responsible pension committee, and President, Canadian Operations, The Standard Life Assurance Company, Montreal;

Gerald M. Devlin, Executive Vice President, CLHIA, Toronto;

Frank W. Speed, Vice President and Actuary, CLHIA, Toronto.

De l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes Inc.:

Ian D. Mair, président et président canadien de La Compagnie d'assurance Prudentielle Limitée, Montréal;

John H. Panabaker, président, ACCAP et président et directeur exécutif, La Mutuelle Compagnie d'Assurance-vie du Canada, Waterloo;

Alastair S. Fernie, président du Comité des pensions de l'Association et président des opérations canadiennes, La «Standard Life Assurance Company», Montréal;

Gerald M. Devlin, vice-président exécutif, ACCAP, Toronto;

Frank W. Speed, vice-président et actuaire, ACCAP, Toronto.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 9

Thursday, May 19, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 9

Le jeudi 19 mai 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

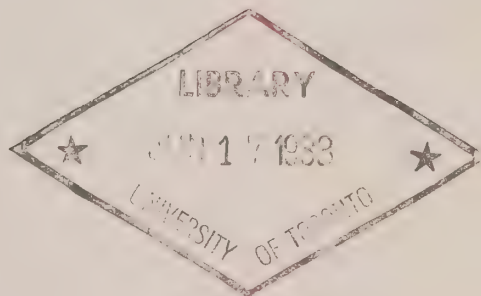
Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Suzanne Beauchamp-Niquet
Hon. Flora MacDonald (*Kingston and the Islands*)
Russell MacLellan

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

ALTERNATES/SUBSTITUTS

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Canadian Labour Congress: Mike Rygus, Vice-president at Large, Member of the Executive Council, Chairman CLC Pension Committee; Robert Baldwin, National Representative, Research and Legislation.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadian". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses made statements and answered questions.

At 5:25 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Frith, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Service de recherche du P.C.; K. Stotsky, Service de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du Congrès du travail du Canada: Mike Rygus, vice-président général, membre du conseil exécutif, président du Comité des pensions du CTC; Robert Baldwin, représentant national, Recherche et législation.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

A 17h25, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, May 19, 1983

• 0932

The Chairman: I call the meeting to order and I welcome the Chamber of Commerce group here this morning. I believe Mr. Andrew is going to lead the discussion.

Perhaps, Mr. Andrew, you would introduce the rest of the people from the Chamber of Commerce.

Mr. J.A. Andrew (Chairman, Health and Welfare Committee, Canadian Chamber of Commerce): Thank you, Mr. Frith. Actually, we were going to let Mr. Hughes do the introduction before the rest of us went to work.

The Chairman: I see. All right.

Mr. S.F. Hughes (President, Canadian Chamber of Commerce): I think that is on the theory that they have spent so much time in consultation, they are not speaking to one another.

The Chairman: It sounds familiar.

Mr. Hughes: Mr. Chairman, it is both a privilege and a pleasure to be asked to appear before this committee on a matter as important as pension reform. I want to outline for you some of the road that this committee has travelled in the process of arriving at our document, which is reflective of the decisions they came to, and the executive committee's endorsement or change of those decisions. These people were a committee of 15 going into the discussions, really with open minds. They were not all pension specialists who came to the table, and so a lot of different points of view were examined.

The executive committee of the board of directors had a very broad range of backgrounds. Large companies, small employers and independent entrepreneurs challenged the conclusions of this committee, forced the debate, not only on the subjects that might be considered to be typical of employers, but also from the perspective of employees. It was not an easy task to arrive at the conclusions. I do want to reinforce the position of the Chamber of Commerce, in that we have great respect for the issue of adequate income on retirement. All of us hope to live to enjoy our retirement, and like you from the committee, we are individuals approaching the issue as people under the umbrella of very influential organizations.

That gives you a bit of the perspective of our attitudes and a bit of the background of the committees. I would simply conclude by introducing to you the four members of the committee who have been selected to appear before you today and respond to your questions.

Chairing the group is Mr. John Andrew of The Great West Life. With him is Bob Bath, who is the Manager of the Compensation Division, Imperial Oil; Mr. Laurence Coward, a

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 19 mai 1983

Le président: À l'ordre. Je voudrais premièrement souhaiter la bienvenue aux représentants de la Chambre de commerce du Canada, qui comparaissent ce matin. Je pense que c'est M. Andrew qui va ouvrir les débats.

Monsieur Andrew, vous pourriez peut-être présenter les gens de la Chambre de commerce qui vous accompagnent.

M. J. A. Andrew (président, Comité de la santé et du bien-être, Chambre de commerce du Canada): Merci, monsieur Frith. En fait je vais laisser M. Hughes faire les présentations avant de répondre à vos questions.

Le président: Très bien.

M. S. F. Hughes (président, Chambre de commerce du Canada): S'ils ne se parlent pas pour l'instant, c'est qu'ils ont déjà passé beaucoup de temps à se consulter.

Le président: Cela ne me surprend pas.

M. Hughes: Monsieur le président, c'est à la fois un privilège et un plaisir que de comparaître devant le Comité pour discuter d'une question aussi importante que la réforme des pensions. Tout d'abord je voudrais vous décrire brièvement le travail du comité préalable à la rédaction de notre mémoire, mémoire qui traduit les décisions que le comité a prises que le comité exécutif a appuyées ou modifiées. Le comité était composé de 15 personnes, qui ont discuté une très grande ouverture d'esprit. Ce ne sont pas des spécialistes des questions de pension, en conséquence un grand nombre de points de vue divers ont été étudiés.

Les membres du comité exécutif du conseil d'administration venaient de milieux très différents. Les grandes compagnies, les petits employeurs et les entrepreneurs indépendants ont mis en cause les conclusions du comité, ils ont forcé le débat sur les questions que l'on pourrait considérer comme normales non seulement pour les employeurs mais également du point de vue des employés. Il n'a pas été facile d'en arriver à des conclusions. Je tiens à insister sur la position de la Chambre de commerce en disant que nous accordons beaucoup d'importance au fait que ceux qui prennent leur retraite doivent avoir des revenus suffisants. Nous espérons tous vivre assez vieux pour profiter de notre retraite, et comme les membres du Comité, chacun de nous aborde la question par le biais d'organisations influentes.

Cela vous renseigne un peu sur notre attitude et également sur les antécédents des comités. Je conclurai simplement en vous présentant les membres du comité qui ont été choisis pour comparaître devant vous et pour répondre à vos questions.

Le président du groupe est M. John Andrew, de la Compagnie Great West Life. Il est accompagné de Bob Bath, directeur de la division des compensations, Imperial Oil, M.

[Text]

director of William M. Mercer Ltd.; and Mr. Jacques Pelletier, a senior associate of Sobeco Inc., Toronto.

• 0935

So having introduced the commission and having given you some background, I would now like to turn it over to John Andrew who will pursue the highlights of the submission.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Hughes.

Mr. Andrew.

Mr. Andrew: You have all received copies of our written submission, so I do not propose to go through any detailed recitation of it. I will confine myself just to a very brief overview and hope that we can then lead into a free exchange of information. I would, however, ask on behalf of our delegation that the written submission be recorded as part of the proceedings of your task force.

The Chairman: Agreed?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: It is done.

Mr. Andrew: As Mr. Hughes has indicated, the positions stated really represent a synthesis of a wide variety of views within the chamber organization. The process actually started about two years ago with an extensive survey of chamber membership right across the country. The various issues were then examined from every conceivable point of view within our own health and welfare committee and further vetted against the national executive. So what you see is not necessarily a unanimous recommendation of any one individual, or even of the entire organization, but a consolidation of our current thinking in the various areas.

Of necessity, most of the views stated here were arrived at without benefit of hard data. As you may know, the chamber is one of the supporting organizations of the Business Committee of Pension Policy, which is currently undertaking a detailed analysis in terms of actuarial cost-benefit assessment and the effect on capital markets of the various reform movements.

We are keeping an open mind on some of our positions, waiting to see the results of that analysis. We would hope we would have an opportunity, Mr. Frith, if our position changes, to advise you of that, and we of course would equally hope that your committee will be hearing from the BCPP delegation which I believe is scheduled later in the fall.

Turning to our brief itself, our basic premise is that the existing three-cornered approached to retirement income planning is effective and appropriate. By three-cornered, I of course refer to a basic government-sponsored program

[Translation]

Laurence Coward, directeur de *William M. Mercer Ltd.*, et M. Jacques Pelletier, associé principal de *Sobeco Inc.*, Toronto.

Vous ayant présenté les personnes qui sont ici présentes et après vous avoir donné les renseignements généraux, je voudrais maintenant céder la parole à John Andrew, qui va vous donner les points saillants du mémoire.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Hughes.

Monsieur Andrew.

M. Andrew: Vous avez tous reçu copie de notre mémoire écrit, donc je ne vais pas vous en donner lecture intégrale. Je m'en tiendrai à une brève vue d'ensemble et j'espère qu'ensuite nous pourrions dialoguer. Toutefois, je voudrais vous demander au nom de notre délégation que le mémoire écrit soit annexé aux délibérations du Comité.

Le président: D'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: C'est fait.

M. Andrew: Comme M. Hughes vient de le dire, les positions qui ont été adoptées constituent la synthèse d'une grande variété de points de vue des membres de la Chambre de commerce du Canada. L'étude a en fait commencé il y a approximativement deux ans par une enquête importante auprès des membres de la Chambre de commerce partout au pays. Les différentes questions ont été étudiées de tous les points de vue possibles par le Comité de la santé et du bien-être, en outre elles ont également fait l'objet d'une étude très soignée par l'exécutif national. Donc ce que vous avez devant vous ne représente pas nécessairement la pensée d'une seule personne, voire même de l'organisation, mais un ensemble d'opinions qui traduisent notre façon de voir les choses dans différents domaines.

Par nécessité, la plupart des opinions que nous exprimons dans notre mémoire ne reposent pas sur des données bien tangibles. Comme vous le savez peut-être, la Chambre de commerce est l'une des organisations qui appuie le *Business Committee of Pensions Policy*, qui à l'heure actuelle est en train de faire une analyse détaillée des coûts et avantages actuariels, ainsi que des effets sur les marchés des capitaux des différentes options en ce qui concerne la réforme des pensions.

Nous restons ouverts en ce qui concerne certaines de nos positions, en effet nous attendons de connaître les résultats de cette analyse. Monsieur Fritz, nous espérons que nous aurons l'occasion, si nous changeons d'avis, de vous en aviser, et bien entendu nous espérons également que le Comité prendra en considération ce que le BCPP aura à dire lorsqu'il comparaitra, je crois, en automne comme prévu.

Nous passons maintenant à notre mémoire, et notre prémisses fondamentale, c'est que la triple approche à la planification des revenus de retraite est à la fois efficace et indiquée. En parlant d'une triple approche, je parle bien entendu des programmes de base financés par le gouverne-

[Texte]

supplemented by private employer-related programs and, finally, individual personal savings.

Our brief then first looks at the current levels of government-sponsored income security plans. Our views there are summarized, and basically we are in favour of a fairly rapid build-up in the YMPE to the average industrial wage. We are not, however, in favour of increasing the percentage benefit under the CPP program, for a variety of reasons which we can discuss with your committee members later.

We fully accept the principle of allowing drop-out years for women raising young children at home. We accept the principle of increased survivor benefits and disability benefits under the CPP.

On the question of private pension plans, the first issue we addressed is obviously a critical one, that of coverage. We have examined the statistics as to present levels of coverage under the private pension system and have arrived at different conclusions from a great many people, from whom I am sure you will be hearing. We feel the present voluntary approach is working, growing, and will continue to grow without mandated imposition in that area.

On inflation protection, again it goes without question, we accept the need that the purchasing power of retirement incomes has to be maintained in the face of inflation. We are, however, concerned in the absence of further cost analysis which is currently going on with mandating either the so-called excess interest or any other approach to that very critical issue.

• 0940

On protection of spouses, again we endorse the principle of spousal benefits, the splitting of pension credits between partners in a marriage. We also recognize, of course, that there are some practical difficulties associated with administering those things, but the chamber position is very much in favour of working towards a resolution of those difficulties.

Finally, in the area of portability and vesting, we again favour improved vesting arrangements, providing that the employer contributions at least equal those of employees, that realistic interest rates are provided on employee money, and that appropriate mechanisms for effecting portability are created.

So basically that is a very brief summation of the chamber position. I would propose simply to stop at that point and invite questions from your committee, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Andrew. I think that is an excellent approach, really, just to paraphrase the brief, as most of us have read the background document you submitted to us several days ago.

[Traduction]

ment, auxquels viennent s'ajouter les régimes de retraite privés et finalement l'épargne des particuliers.

Dans notre mémoire nous étudions en premier lieu les régimes de sécurité du revenu financés par le gouvernement. Nous avons fait le résumé de nos points de vue, et en gros nous sommes pour que les revenus, à partir desquels les cotisations et les prestations sont calculées, soient amenés rapidement au niveau du salaire industriel moyen. Toutefois, nous sommes contre l'idée d'augmenter les taux de cotisation du RPC, pour bon nombre de raisons dont nous pourrions discuter avec les membres du Comité un peu plus tard.

Nous acceptons sans réserve la clause d'interruption pour les femmes qui élèvent de jeunes enfants à la maison. Nous acceptons également l'idée d'augmenter les prestations de réversion et les prestations pour invalidité en vertu du RPC.

En ce qui concerne les régimes privés, la première question que nous avons discutée est bien entendu la question critique de la couverture. Nous avons étudié les statistiques relatives au niveau actuel de couverture en vertu des régimes privés, beaucoup en sont arrivés à des conclusions différentes, et je suis certain que vous en entendrez parler. Nous pensons que l'approche facultative actuelle donne de bons résultats, qu'elle est de plus en plus populaire et qu'elle continuera de croître sans qu'il soit besoin d'imposer quoi que ce soit dans ce domaine.

En ce qui concerne la protection contre l'inflation, il ne fait aucun doute que nous reconnaissons le besoin de préserver le pouvoir d'achat des retraités. Toutefois nous redoutons qu'en l'absence d'analyses supplémentaires portant sur les coûts nous redoutons que le gouvernement oblige d'adopter ce que l'on appelle l'approche des intérêts excédentaires ou toute autre approche dans l'étude de cette question très critique.

En ce qui concerne maintenant la protection des conjoints, nous acceptons le principe des prestations aux conjoints, c'est-à-dire le partage des prestations de retraite entre les partenaires. Nous reconnaissons bien entendu qu'il y a des difficultés d'ordre pratique dans l'administration de ce genre de chose, mais la Chambre de commerce pense qu'il faudrait essayer de trouver une solution à ces problèmes.

Finalement, en ce qui concerne la transférabilité et la dévolution, nous sommes pour l'amélioration des modalités de dévolution, dans la mesure où les cotisations des employeurs sont au moins égales à celles des employés, que l'argent des employés bénéficie du taux d'intérêt réaliste, et que des mécanismes appropriés sont mis en place pour permettre la transférabilité.

Voilà donc un bref résumé de la position de la Chambre de commerce. Je vous propose de nous en tenir là et de passer directement aux questions, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Andrew. Vous avez eu une idée excellente de paraphraser le mémoire étant donné que la plupart d'entre nous avons lu le document d'information que vous nous aviez fait parvenir il y a quelques jours.

[Text]

With that in mind, does anybody want to volunteer to be lead-off questioner? Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: I would like to thank the chamber very much for their brief. They obviously spent a lot of work on it.

I also agree with the chairman; I rather like your approach. It is very generalized and not too specific in most areas, and I think that is probably wise, because there are no clear-cut answers to most of these problems, I do not think.

First of all, home-makers. Why do you not want home-makers protected under the Canada Pension Plan?

Mr. Andrew: I think I would ask Mr. Coward to deal with that question. He has been examining that one for many years.

The Chairman: Mr. Coward.

Mr. L.E. Coward (Member, Health and Welfare Committee Director, Canadian Chamber of Commerce): Of course, we do want home-makers to be protected, and they will be protected by improved survivor benefits. The reason that we do not want them to be put in the Canada Pension Plan is twofold: if it is on a voluntary basis, it is those who need it least, that is those with the highest incomes, who will make contributions, and those who need it most will not be able to afford the money out of their house-keeping. So that would not be a good way of doing it. If it is a compulsory system—in other words, if it is granted for nothing—it tends to destroy the whole principle of the Canada Pension Plan.

Apart from that, I do not think you could include home-makers without including other needy groups. Why should they have preference over the unemployed, or the disabled, or people who are doing other social work at no pay or at very low pay? The problems of putting home-makers into the Canada Pension Plan are very numerous. It has been twice rejected by committees; once by the Canada Pension Plan advisory committee, although a more recent report recommended that a way be found. The reason is that it could only be very unfair to other disadvantaged groups.

Mr. Dantzer: One of the problems I think in the green paper is coverage. The green paper indicates that the private sector has not had a very satisfactory record of coverage across the country. You say that perhaps their calculations are not right. Yesterday the insurance people said they did not think any kind of private plan would succeed in enlarging that coverage unless it was made mandatory. What is your response to that?

Mr. Coward: Shall I respond to that?

Mr. Andrew: Yes, thank you, Lawrence. I am just looking for some statistics, but you probably have them in your head.

[Translation]

Cela dit, est-ce qu'il y a un volontaire pour commencer? Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Je voudrais remercier beaucoup la Chambre de commerce pour son mémoire. Il est évident qu'elle y a consacré beaucoup de travail.

Je suis également d'accord avec le président, j'aime également assez la façon dont vous vous y êtes pris. Votre approche est générale, vous n'entrez pas trop dans les détails, je pense que c'est peut-être sage, étant donné qu'il n'y a pas de réponses bien tranchées à la plupart des problèmes qui se posent. C'est mon avis.

En premier lieu, je voudrais parler des ménagères. Pourquoi ne voulez-vous pas que les ménagères soient protégées par le Régime de pension du Canada?

M. Andrew: Je demanderais à M. Coward de répondre à cette question. C'est en effet une question qu'il étudie depuis de nombreuses années.

Le président: Monsieur Coward.

M. L.E. Coward (directeur du Comité de la santé et du bien-être, Chambre de commerce du Canada): Il va sans dire que nous voulons que les ménagères soient protégées, et elles le seront en améliorant les pensions de réversion. La raison pour laquelle nous ne voulons pas les intégrer au Régime de pension du Canada est double: si l'option est facultative, c'est ceux qui ont les revenus les plus élevés, c'est-à-dire ceux qui en ont le moins besoin qui cotiseront, et ceux qui en ont le plus besoin qui ne pourront se permettre de cotiser à cause de leur revenu. Donc cela ne serait pas une bonne façon de procéder. Si le système est obligatoire—en d'autres termes, s'il ne coûte rien—il risque de remettre fondamentalement en question tout le principe du Régime de pension du Canada.

A part cela, je ne pense pas que l'on pourrait faire bénéficier les ménagères du RPC sans faire bénéficier également d'autres groupes nécessiteux. Pourquoi les ménagères devraient-elles avoir la préférence sur les chômeurs ou les handicapés, ou ceux qui font du travail social de façon bénévole ou peu rétribué? Les difficultés d'intégration de ce groupe dans le RPC sont très nombreuses. Le principe a été rejeté à deux reprises par les comités; une première fois par le Comité consultatif sur le Régime de pension du Canada, bien qu'un rapport plus récent ait recommandé que l'on trouve un moyen. La raison en est que cela serait injuste vis-à-vis d'autres groupes désavantagés.

M. Dantzer: L'un des problèmes qui se pose dans le Livre vert à ce sujet a trait à la couverture. Le Livre vert montre que le secteur privé n'accorde pas une protection satisfaisante à ses employés partout au pays. Vous dites qu'il se peut que leurs calculs ne soient pas exacts. Hier, les représentants des assurances ont dit qu'ils ne pensaient pas qu'un régime privé pourrait parvenir à élargir les prestations aux retraités à moins d'être rendu obligatoire. Qu'en pensez-vous?

M. Coward: Je vais répondre.

M. Andrew: Oui, merci Lawrence. J'étais en train de jeter un coup d'oeil à certaines statistiques que vous devez avoir en mémoire.

[Texte]

Mr. Coward: The coverage with private plans: if you take those who are over the age of 25 and under 65, which I think has to be the target group, and whose earnings are greater than the YMPE under the Canada Pension Plan, you find a pretty high proportion—something like 70% covered. The balance includes those who will be covered later on when they have served their eligibility period and those who are of such low earnings that they are not interested. It also includes people who are covered through registered retirement savings, profit sharing, and other plans. We sincerely do not think the figures show that the coverage is a very serious problem.

• 0945

I would like, if I may, to refer to Madam Bégin's representation before this committee not long ago. She said that over the past decade the proportion of paid workers who are covered by pension plans has only risen from 42% to 48%, and she felt that was a sign that insufficient progress was being made. I would submit that if you have had an increase from 42% to 48% in 10 years, it is a sign of very good progress, bearing in mind that there are many of the uncovered group who would not want to be covered, or who could not be, because of age and other conditions.

Mr. Dantzer: Could you describe for us, if you are able to, what would be the impact on business in this country if we had a mandatory plan—say another 25% or something like that?

Mr. Coward: Is this a mandatory private plan?

Mr. Dantzer: Yes, private.

Mr. Coward: I am concerned about small employers. It would be quite an imposition on the small employer. Secondly, it would not do anything for those most in need. It would take 10 or 20 years before pensions of any size were produced, and much of those pensions would be lost because it would reduce the guaranteed income supplement for the lowest-paid people.

My other difficulty with this suggestion is—as I am sure you know well—that it is in provincial jurisdiction. You will not get all the provinces doing the same thing. Some will do it; some will not. All of the plans will be different, and you will have more Balkanization in Canada.

Mr. Hughes: May I add to that just one observation? Under current circumstances, where there is massive unemployment, we are beginning to see graphically the problem arising in the group of people who are over 50 years of age and unemployed. They were ostensibly in their peak income years, they were saving for their retirement, and for a variety of reasons, they have been let go from their places of employment. If indeed they were to approach a small employer who had a pension plan in place, they would probably be the last people hired, because of the financial impact on that pension. If everybody

[Traduction]

M. Coward: Prestations versées par les régimes privés: si vous prenez ceux qui ont plus de 25 ans et moins de 65 ans c'est-à-dire, je pense, le groupe visé, dont les revenus sont supérieurs au maximum des gains annuels en vertu du Régime de pension du Canada, vous constatez que 70 p. 100 des personnes qui appartiennent à ce groupe sont couverts. En ce qui concerne les 30 p. 100 restants, ils seront couverts après, c'est-à-dire après une période qui leur ouvrira droit, et il y a aussi ceux dont les revenus sont si bas qu'ils ne sont pas intéressés. Ce pourcentage comprend également les gens qui sont couverts par un régime enregistré d'épargne-retraite, par un régime à participation aux bénéfices ou par d'autres. Nous ne pensons pas que les chiffres montrent que la couverture serait un problème grave.

Je voudrais faire allusion à ce que M^{me} Bégin a dit devant le Comité récemment. Elle a dit qu'au cours des 10 dernières années, le nombre des travailleurs salariés couverts par un régime de retraite n'était passé que de 42 à 48 p. 100, et qu'elle pensait que les progrès qui avaient été faits étaient insuffisants. Je pense que si l'augmentation a été de 42 à 48 p. 100 en 10 ans, c'est plutôt le contraire, compte tenu du fait qu'il y a beaucoup de groupes non couverts qui ne le voudraient d'ailleurs pas l'être, ou qui ne le pourraient pas, pour des raisons d'âge entre autres.

M. Dantzer: Si vous le pouvez, pourriez-vous nous dire quelles seraient les retombées d'un régime obligatoire sur les milieux d'affaires au Canada—disons 25 p. 100 de plus?

M. Coward: C'est d'un régime privé obligatoire qu'il s'agit n'est-ce pas?

M. Dantzer: Oui.

M. Coward: Je pense aux petits employeurs. Ce serait pour eux une charge très lourde. Ensuite, cela ne permettrait pas d'améliorer le sort de ceux qui sont le plus dans le besoin. Il faudrait attendre 10 ou 20 ans avant que les régimes soient suffisamment capitalisés pour verser des pensions suffisantes et ce serait d'ailleurs en pure perte car celles-ci diminueraient les prestations de supplément de revenu garanti pour ceux qui touchent le moins.

Je vois également un autre problème, et je suis sûr que vous aussi: c'est une décision qui relève des provinces. Toutes les provinces n'opteront pas pour le même régime. Certaines en voudront, mais d'autres non. Tous ces régimes seront donc différents, et la balkanisation sera beaucoup plus forte au Canada.

M. Hughes: Permettez-moi de faire une remarque. Dans la conjoncture actuelle, où le chômage est très important, nous commençons à nous rendre compte du problème qui se pose aux chômeurs de plus de 50 ans. Ces personnes étaient dans les années où elles gagnaient le plus, elles épargnaient pour leur retraite, et pour différentes raisons elles ont perdu leur emploi. Si elles demandaient du travail à un petit employeur offrant un régime de pensions à ses employés, il est probable qu'elles seraient les dernières à être embauchées étant donné les retombées financières que leur recrutement imposerait à ce

[Text]

had to have a pension plan, those people, in all likelihood, would not be re-employed without a great deal of upheaval on the part of their employer.

I would ask just that you put your minds into today's environment. The young people indeed have a problem with employment. But the sympathy of most of us, or of many of us, lies with those who are 55 to 65 years of age.

Mr. Dantzer: We are told, though, that we should not mold our pension plans on the situation today, that we should look at the long term and not be influenced too much by a temporary economic situation.

Mr. Hughes: I could not agree more. You should not make up your mind in one environment and apply it permanently, based on that environment. I would only ask that you consider that this perhaps may not be an occasion that happens exclusively to 1982 and 1983. It may recur.

Mr. Dantzer: I know this is in the realm of wishful thinking, but what if we established, and all of the provinces agreed to, a good private pension scheme? Say we did not make it mandatory, but said that if you were going to go into a pension scheme, this was the one that you had to follow. What would your reaction be to that sort of proposal?

Mr. Andrew: Jacques, do you have a point of view on that?

Mr. Jacques Pelletier (Member, Health and Welfare Committee, Canadian Chamber of Commerce): No, not really. I do not know if anybody has ever raised that.

Mr. Andrew: A voluntary, but standardized, approach by the provinces.

Mr. S.R. Bath (Member, Health and Welfare Committee, Canadian Chamber of Commerce): Just one comment, if I may. I certainly think that one of the concerns of the chamber—and I think it is not a concern exclusively of the chamber—is the fact that in one country you can have many different standards of benefit. I think in principle we would prefer a standardized program to a multitude of competing ones, so that is that. We would be in favour of a common approach.

Mr. Dantzer: You would favour one approach across the country, including most of the necessary requirements as to investing, portability, and that sort of thing.

Mr. Bath: A standardized program would be better than different ones.

• 0950

Mr. Andrew: I assume you are thinking of minimum standards.

Mr. Dantzer: Precisely.

Mr. Andrew: Sure.

Mr. Dantzer: You mentioned tax incentives. Are you in favour of them? What tax incentives would you like, to encourage private saving that we do not already have?

[Translation]

régime. Si tous les employeurs étaient tenus d'avoir un régime de pensions, ces personnes, sous toute probabilité, ne seraient pas réembauchées sans une forte opposition de leur employeur.

Pensez à la situation actuelle. Il est vrai que les jeunes ont de la difficulté à trouver du travail. Mais ceux que la plupart d'entre-nous plaignent sont les personnes qui ont entre 55 et 65 ans.

M. Dantzer: On nous a dit qu'il fallait que nous élaborions nos régimes de pensions non pas en tenant compte de la situation actuelle, mais plutôt en fonction du long terme, sans se laisser trop influencer par une conjoncture économique temporaire.

M. Hughes: Je suis tout à fait d'accord. Vous ne devriez pas prendre une décision compte tenu d'une situation bien précise et lui donner une application générale. Néanmoins, je vous demanderais de penser que ce qui s'est passé en 1982 et 1983 pourrait se répéter plus tard.

M. Dantzer: Je sais que cela tient peut-être du vœu pieux, mais que se passerait-il si nous mettions sur pied un bon régime de pensions privé que toutes les provinces accepteraient? Disons que nous ne le rendrions pas obligatoire, mais si un employeur décidait d'offrir à ses employés un régime de pensions, il faudrait qu'il soit tenu d'accepter celui-là. Comment réagiriez-vous à cela?

M. Andrew: Jacques, vous avez une idée là-dessus?

M. Jacques Pelletier (membre, Comité de la santé et du bien-être, Chambre de commerce du Canada): Non, pas vraiment. Je ne sais pas si on a déjà discuté de cette idée.

M. Andrew: Il s'agirait d'un régime facultatif mais normalisé que les provinces adopteraient.

M. S.R. Bath (membre, Comité de la santé et du bien-être, Chambre de commerce du Canada): Un commentaire si vous me le permettez. Une des choses qui préoccupe la Chambre, ainsi que d'autres personnes, c'est que dans un pays il soit possible d'avoir différents types de prestations. En principe, je pense que nous préférons un programme normalisé plutôt qu'une multitude de régimes de pensions qui se feraient concurrence. Nous serions donc en faveur d'une approche commune.

M. Dantzer: Vous préféreriez un régime normalisé dans tout le pays, qui inclurait la plupart des dispositions obligatoires en matière d'investissements, de transférabilité, etc.

M. Bath: Un régime normalisé serait préférable à plusieurs régimes différents.

M. Andrew: J'imagine que vous pensez à des normes minimales.

M. Dantzer: C'est bien cela.

M. Andrew: C'est certain.

M. Dantzer: Vous avez mentionné des stimulants fiscaux. Êtes-vous en faveur de ceux-ci? A quel genre de stimulants

[Texte]

Mr. Andrew: There is another study, I understand, coming out of the federal government on the whole tax regime, and maybe it is presumptuous of us to comment on that.

Mr. Dantzer: I do not think so.

Mr. Andrew: My own personal view, and we have not explored this as part of the chamber, is the private sector, the RRSP segment, is in significant need of upgrading. The limits there have not been changed in some years. It can be argued that the participant, the sole proprietor, the person who is not in an employer-sponsored plan, does not have the same tax advantages as exist for the participant in a company plan. I think that would be one obvious area.

We had some suggestions from chamber members, for the smaller private company that is not necessarily currently making a profit, that tax credits, as opposed to just tax exemptions, would be an inducement to creating plans. We had equally violent objections to that within our own group. So we are left with saying tax incentives—we are not four-square behind the concept of tax credit.

But I think you can see—and this is the area where it comes back to the question of coverage... mandatory coverage would not have hurt in any way the major employer that already has a very good pension plan. The imposition will fall on the small employer; and to the degree that they are not paying significant rates of tax anyway, or perhaps none at all, a tax deduction of pension contribution is of little appeal or value to them currently.

So those are areas I think worth exploring if people would sincerely like to expand an employer-sponsored plan in the small business segment.

Mr. Coward: Could I add one word? It is that a system of mandatory plans would do quite a bit to solve the problems of the next century; they would do nothing to solve the problems with which you are now faced. It will be 20 years before the mandatory plan would produce a pension more than somewhere between 5% and 10% of the individual's earnings. Therefore you have to tackle all the more immediate problems of people who are losing out under our present system.

Mr. Dantzer: One of those immediate problems is vesting. You do not appear to support the two-year vesting proposal. Why not?

Mr. Coward: We support earlier vesting, but we feel that two years is perhaps too early.

Mr. Bath: I think that is again a matter of emphasis: pick a number; what is right and what is wrong? Our judgment was that two years is quite a short time. People change jobs very frequently. There would be an incredible problem of administration in terms of people accruing tiny benefits: you could

[Traduction]

fiscaux, que nous n'aurions pas encore, penseriez-vous pour encourager l'épargne privée?

M. Andrew: À ma connaissance, le gouvernement fédéral procède, à l'heure actuelle, à une autre étude sur l'ensemble du régime fiscal, et il serait peut-être présomptueux de notre part de faire un commentaire là-dessus.

M. Dantzer: Je n'en crois rien.

M. Andrew: Je pense personnellement, car cette question n'a pas été étudiée par la Chambre de commerce, que le secteur privé, le REER, a grand besoin d'être amélioré. Voilà des années que les plafonds n'en ont pas été changés. On peut avancer que le participant, le seul propriétaire, celui qui ne cotise pas à un régime à participation patronale, ne bénéficie pas des mêmes avantages fiscaux que le participant à un régime de société, et cela me paraît l'un des domaines où il y a matière à amélioration.

Certains membres de la Chambre ont proposé que des crédits d'impôt, au lieu de simples exemptions d'impôt, encourageraient les petites entreprises privées, qui ne réalisent pas nécessairement des bénéfices, à instituer des régimes, mais d'autres ont élevé de vives objections contre un tel projet. Nous en sommes donc réduits à parler de stimulants fiscaux car nous ne sommes pas tous en faveur de la notion de crédit d'impôt.

Mais vous pouvez voir, je crois, et c'est là qu'on en revient à la question de protection, que le régime obligatoire n'aurait d'aucune façon lésé le grand employeur qui en a déjà un excellent. C'est sur les petits employeurs que cela retomberait; or à l'heure actuelle, dans la mesure où ceux-ci ne paient pas d'impôts très lourds, voire peut-être pas du tout, le fait de pouvoir déduire leurs cotisations aux régimes de retraite ne serait pas d'une grande utilité.

Ce sont donc là les domaines qu'il me paraît valoir la peine d'explorer, si l'on veut sincèrement offrir dans les petites entreprises un régime à cotisation patronale.

M. Coward: Puis-je ajouter un mot? Un système de régimes obligatoires contribuerait considérablement à résoudre les problèmes du siècle prochain, mais ne résoudrait en rien les problèmes auxquels nous sommes confrontés à l'heure actuelle. Il faudra 20 ans avant que le régime obligatoire produise une pension de retraite supérieure à 5 ou 10 p. 100 du salaire d'une personne. C'est pourquoi il est d'autant plus urgent de s'attaquer aux problèmes plus immédiats de ceux qui sont les perdants du régime actuel.

M. Dantzer: L'un des problèmes les plus urgents est la dévolution. Vous ne semblez pas être en faveur de la proposition de dévolution après deux ans. Pourquoi pas?

M. Coward: Nous sommes en faveur d'avancer le moment de la dévolution, mais une période de deux ans nous paraît peut-être un peu trop courte.

M. Bath: Là encore c'est une question d'inclination: on cite un chiffre, quel est le bon, quel est le mauvais? Nous avons jugé que deux ans étaient une période très brève. Les gens changent souvent d'emploi. L'administration de ce régime poserait des problèmes très complexes, parce que les gens acquerraient des droits à des prestations minimales: vous

[Text]

work for two years and you would be eligible for a pension of, I do not know, \$15 or something like that.

We recognize the problems of vesting and the associated problem of portability, and we recognize that it is helpful to the national objective to have labour mobility, for people to be able to transfer their credits and to vest them earlier. But we felt five years was a reasonable time. It is better than what it is now. Perhaps it is a transition to a more perfect state. But five years seemed to us like a good number. Two years just seemed intuitively too short.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: May I ask one question before we get to Mr. Miller?

Yesterday we had a presentation—it comes back to a question that Mr. Dantzer asked here today. If we are going to mandate—and let us use the example of a private pension system. Part of your objection is that the targeted group, the lower-income people, would not be helped by it, because you would just be accumulating the pension credit and decreasing the Guaranteed Income Supplement for them. Their suggestion was that you do not kick in that mandatory private pension arrangement until you get to half the average industrial wage, which would eliminate that problem for the lower-income group. Then what they suggested was that those people above that would go up to one and a half times the average industrial wage, with a replacement value of 80%.

Would you like to comment on that kind of a suggestion?

Mr. Coward: There will be fewer people who will get caught by the GIS. Of course, some people get low pensions not just because they had low wages but because they did not work for as many years. So you will still have some who are in paid employment, earning more than half the average wage, but who do not have a full career of service. They would get caught in the same way.

• 0955

The proposal would have the effect of minimizing this loss of Guaranteed Income Supplement; but on the other hand, it would still take 10 years or 20 years before the pension was really worth considering. My objection as much as anything is that this does nothing to solve the immediate and serious problems. It is fine for us to worry about the problems of the...

The Chairman: Mr. Coward, as mentioned by Mr. Hughes and by Mr. Dantzer, when we are taking a look at the recommendations for pension reform we are not taking simply a snapshot of today and what the immediate is going to be.

Mr. Coward: Yes, that is right.

The Chairman: We are looking at a framework of 25 to 35 years.

[Translation]

travaillerez deux ans, par exemple, et cela vous donnerait droit à une pension de, mettons, 15 dollars ou une somme de cet ordre.

Nous sommes conscients des problèmes causés par la dévolution et par son corollaire, la transférabilité, et nous reconnaissons que l'État est servi par la mobilité de la main-d'œuvre, et qu'il est bon que les gens puissent transférer leurs crédits de pension et en profiter plus vite. Mais cinq années nous paraissent une période raisonnable, meilleure en tout cas que ce qui existe à l'heure actuelle et qui pourrait peut-être constituer une transition vers une situation plus désirable. L'intuition nous soufflait que cinq ans, c'était le bon chiffre, et que deux ans, c'était trop court.

M. Dantzer: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Puis-je poser une question avant que nous passions à M. Miller?

Cela se rapporte à une question qu'a posée aujourd'hui M. Dantzer. Prenons l'exemple d'un régime de pension privé. Votre objection, en partie, c'est qu'une telle mesure ne serait d'aucun secours aux groupes cibles, aux gens à revenu modeste, parce que vous accumuleriez simplement les crédits de pension et diminueriez d'autant le supplément du revenu garanti. Ce qu'on nous proposait hier, c'est qu'on ne rende pas obligatoires les régimes de pension privés jusqu'à ce qu'on atteigne la moitié du salaire industriel moyen, ce qui éliminerait ce problème pour les gens à faible revenu, et que les gens au-dessus de cette somme parviennent à une fois et demie le salaire industriel moyen, avec une valeur de remplacement de 80 p. 100.

Pourriez-vous commenter sur ce genre de proposition?

M. Coward: Il y aura moins de gens auxquels s'appliquera le SRG. Certains, bien entendu, ne touchent pas de faibles pensions seulement parce que leur salaire était bas, mais parce qu'ils n'ont pas travaillé aussi longtemps. Il en restera donc encore qui seront dans des emplois rétribués, gagnent plus, de la moitié du salaire moyen, mais qui n'auront pas accumulé toutes les années de service nécessaires, et qui se retrouveront donc dans la même situation.

La proposition aurait pour effet de minimiser cette perte du SRG, mais il n'en serait pas moins nécessaire d'autre part, de travailler pendant dix ou vingt ans avant que la pension ne soit relativement substantielle. L'objection, à mon avis, est qu'une telle mesure ne résout en rien les problèmes urgents et graves. C'est très beau de se préoccuper des problèmes...

Le président: Monsieur Coward, MM. Hughes et Dantzer ont fait remarquer à juste titre que lorsque nous étudions les recommandations pour une réforme des régimes de pension, nous ne devons pas nous laisser obnubiliser par le présent et par les problèmes les plus brûlants.

M. Coward: Oui, c'est vrai.

Le président: Nous devons nous pencher sur les 25 ou 35 prochaines années.

[Texte]

Mr. Coward: Yes.

The Chairman: Given that, in 30 years it would make that person much better off for his retirement income.

Mr. Coward: It would make that person better off, certainly. But I say it is a provincial matter, and the idea that you can get agreement among all provinces on this seems to me almost fantastic. I think it is highly improbable.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome Mr. Hughes and his colleagues before us today. We have been looking forward to hearing from the Chamber of Commerce.

One of the things that concerns us on this pension committee is the small and middle-sized employer, whom I think you represent. What I would like to try to get to is, first of all, why small and mid-sized employers are involved in providing pensions for their employees. Is it something that they wish to do for their employees? Is it something that the employees are now demanding? I ask that in regard to the kinds of concerns that you have and you have expressed here today, and small employers have, that the administration costs of some of these pension plans are somewhat burdensome for the employer. You are quite concerned that the cost of pension plans will jeopardize, in some cases, the business itself. I just want to know what the willingness of small and middle-sized employers to provide pensions is. Is it something that they want to improve?

Your brief itself, I think, expresses a lot of concern about what the green paper is suggesting in inflation protection, vesting, portability. There is a lot of concern in your brief that that is going to harm the small business sector. Maybe you could explain some of the concerns you have a little more fully in terms of employers providing a pension for their workers.

Mr. Hughes: Mr. Miller, your question goes, in good part, to the heart of the issue as far as the small employer is concerned. Those who have been accountants will understand the problem of the small employer who is faced with the business of record keeping and frequently does it in a shoebox at the back of his establishment and has had, at least until the advent of the small computer, no facility to keep records and even less inclination to do it.

The chamber is currently undertaking a study of the attitudes of small and medium-sized employers as to their interest in establishing on a voluntary basis a pension for their employees. The responses are just now beginning to come in, and they are not as yet numerous enough to be definitive about it.

The practical point, of course, if you put yourself in the position of the fellow with a drugstore or a florist's shop or a gasoline station, is that he has some part-time or casual employee for whom he has a personal regard but for whom he does not expect to provide employment over 10, 20 or 30 years.

[Traduction]

M. Coward: Je comprends.

Le président: Compte tenu de cela, dans 30 ans, les revenus de retraite s'en trouveraient considérablement améliorés.

M. Coward: Les bénéficiaires s'en trouveraient certainement mieux. Je dis qu'il s'agit d'une question relevant de la province, et il me paraît fort improbable, pour ne pas dire chimérique, que vous puissiez obtenir sur ce point l'accord de toutes les provinces.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Je vous remercie, monsieur le président. Je voudrais souhaiter la bienvenue à M. Hughes et à ses collègues; il nous tardait d'entendre leur témoignage.

Un des problèmes qui préoccupe ce Comité, c'est le petit et moyen employeur, que vous représentez, je pense. Ce que je voudrais tout d'abord savoir, c'est pourquoi ces employeurs participent à des régimes de pension pour leurs employés. Est-ce parce qu'ils le veulent? Est-ce parce que les employés l'exigent maintenant? Je vous pose cette question, compte tenu de vos préoccupations, dont vous nous avez parlé aujourd'hui, et des soucis des petits employeurs, à savoir que les coûts d'administration de certains de ces régimes obèrent quelque peu l'employeur. Vous craignez que le coût des régimes de pension ne porte préjudice, dans certains cas, à l'entreprise même. J'aimerais connaître le sentiment des petits et moyens employeurs sur cette question. Sont-ils eux-mêmes résolus à y apporter des améliorations?

Vous exposez, dans votre mémoire même, les inquiétudes que vous ressentez à propos des recommandations du Livre vert sur la protection contre l'inflation, la dévolution et la transférabilité. Vous semblez redouter, dans votre mémoire, que le secteur de la petite entreprise ne s'en trouve lésé. Peut-être pourriez-vous nous en parler un peu plus longuement, en particulier en ce qui concerne la proposition de régimes de pension à participation patronale.

M. Hughes: Monsieur Miller, vous touchez au vif du sujet en ce qui concerne le petit employeur. Ceux qui ont été comptables connaissent les difficultés qu'a le petit employeur à faire ses comptes; sa comptabilité est souvent très sommaire, il la fait dans l'arrière-boutique, dans un cahier d'écolier, et jusqu'à l'avènement du petit ordinateur, il n'était nullement organisé pour conserver des archives, il n'en avait d'ailleurs aucune envie.

La Chambre de commerce est en train de faire une enquête sur les réactions des petits et moyens employeurs à la proposition d'instituer, à titre volontaire, un régime de pension pour leurs employés. Les réponses ne font que commencer à nous parvenir, et elles ne sont pas suffisamment nombreuses pour qu'une idée d'ensemble s'en dégage.

L'argument pratique, bien entendu, du point de vue du propriétaire d'un *drugstore*, d'un fleuriste ou d'un pompiste, c'est que quand on a un employé occasionnel ou à temps partiel, on ne peut savoir pendant combien d'années il restera à votre service. Il peut le rester pendant un ou deux ans, puis

[Text]

The person may be there for a period of one year or two years and then move on to other things. There is not a perceived, so far, need in the minds of many of the small and medium-sized employers to provide for certain employees as long as those employees can do so on a voluntary basis and as long as there are government facilities in place to take care of the person.

• 1000

To sum up, there is no inclination, really, to keep records, and record keeping is an essential ingredient of pension plans. There is an attitude which we are not prepared to be specific on yet but which we are looking at on a very hopeful basis. Perhaps in a couple of months we will be able to be more specific, having surveyed these people.

Mr. Miller: Thank you.

One of our concerns when we talked about mandatory or voluntary pension plans is that group of workers, I think, who really are not involved in a plan and to some extent are not, maybe early in their working lives, all that interested in contributing. We find that those people, when they come to retirement, are the ones who we are dealing with under the Guaranteed Income Supplement. I think we would all like to see this reduced in demand through better pensions. We had the CLHIA yesterday and I think some of my colleagues pinned them down in terms of whether they thought mandatory or voluntary pensions... what their position was, and I think...

The Chairman: Their position was to sit on the fence.

Mr. Miller: —they came down a little bit on the side of mandatory, I think, but they recognized that the employers whom they represented were on the other side of the fence, possibly, at the moment.

I think everybody who appears before us has a vested interest of one sort or another and this is what we are attempting to analyse, to some extent.

The tax incentives—one of your concerns in your brief indicates the impact on the Canadian economy with public pension plans being expanded. I wonder if this cannot be also a concern to you if the tax incentives are expanded in terms... it is still revenue coming out of government, out of workers, or out of the employers in some way. At the moment tax incentives, through RRSPs and other provisions for pensions, amount to about \$5 billion a year.

What additional tax incentives—and I think Mr. Dantzer asked this. Maybe I will not ask the same question, but do you not think... are you not concerned that more tax incentives from governments, which in the short-term, at least, will increase government deficits, which the chamber is also concerned about, might have some adverse impact on the economy too? How do you...

[Translation]

changer d'emploi. Un grand nombre de petits et moyens employeurs ne jugent pas nécessaire, à l'heure actuelle, de s'occuper à ce point de vue de certains employés dans la mesure où ceux-ci peuvent le faire, à titre volontaire, et dans la mesure également où le gouvernement prend des mesures dans ce sens.

Ces employeurs, pour résumer, n'ont nulle envie de conserver des archives, ce qui constitue un élément essentiel des régimes de pension. Il existe une attitude dont nous ne voudrions pas parler à l'heure actuelle, mais qui suscite de grands espoirs. Lorsque l'enquête sera terminée, nous pourrions peut-être vous en parler de façon plus précise.

M. Miller: Je vous remercie.

Dans nos discussions sur les régimes de pension obligatoires ou volontaires, nous nous préoccupions particulièrement d'un groupe de travailleurs qui ne participent pas vraiment à un régime et qui dans une certaine mesure, peut-être au début de leur carrière, ne tiennent pas tant que cela à cotiser. Nous constatons que ces gens, lorsqu'ils arrivent à l'heure de la retraite, sont ceux qui relèvent du Supplément du revenu garanti, et je crois que tous, nous voudrions voir diminuer ce dernier, dans notre recherche d'une solution pour une amélioration des pensions. Nous avons entendu hier l'ACCAP, et certains de mes collègues les ont forcés, je crois, à se prononcer sur la question des régimes de pension obligatoires ou volontaires, pour connaître leur position, et je pense...

Le président: Qu'ils ont décidé de ne pas se compromettre.

M. Miller: ... qu'ils étaient légèrement en faveur de régimes obligatoires, tout en reconnaissant que les employeurs qu'ils représentaient se trouvaient encore, à l'heure actuelle, de l'autre côté de la barrière.

Tous ceux qui comparaissent devant nous ont des intérêts en jeu et c'est ce que nous essayons, dans une certaine mesure, d'analyser.

En ce qui concerne les stimulants fiscaux... Vous nous parlez, dans votre mémoire, des répercussions qu'aurait sur l'économie canadienne, un élargissement des régimes de pension publics. Est-ce que cela ne vous inquiéterait pas non plus si les stimulants fiscaux étaient élargis, en ce sens que... Il s'agit encore de recettes provenant du gouvernement, des travailleurs, ou des employeurs, d'une certaine façon. Ces stimulants fiscaux, à l'heure actuelle, par le biais des REER et autres dispositions pour les retraites, s'élèvent à environ \$5 milliards par an.

Quels autres stimulants fiscaux—M. Dantzer je crois vous a posé la question. Je ferais peut-être mieux de ne pas poser la même question, mais ne pensez-vous pas... Ne craignez-vous pas qu'un élargissement des stimulants fiscaux des gouvernements qui, à court terme tout au moins, augmenteront encore les déficits gouvernementaux, ce dont la Chambre se préoccupe également, pourraient avoir des effets délétères sur l'économie? Comment...

[Texte]

Mr. Andrew: Sure. It is not an easy question. Obviously to the extent that you dilute government revenues and increase deficits you are impacting the economy in one direction every bit as much as the creation of additional private sector capital impacts it in another. I would say this is one of the areas in this BCPP examination that is going on. We would like to be able to assess the impact of these kinds of recommendations on the whole fiscal framework of the country.

I am not an economist. I have no personal insight into this question. I think it is a very real and serious issue.

Mr. Bath: Perhaps the reason tax incentives appear in our brief is a matter of emphasis. Perhaps tax incentives fall more on the side of encouragement and mandatory things fall on another side of the coin. Recognizing that if anything is improved, it is going to have a cost, and it seems quite an undetermined cost, I think the way it is written, from the chamber's point of view, is a reflection of their preference for an emphasis in terms of encouragement rather than mandatory...

As John said, it is not an easy question. Obviously there are no easy answers, either. In terms of the complexity of the subject, to figure out which is more expensive than another alternative is something that has not been done yet. I guess our feeling is that the tax incentive option is preferable simply on the side of an emphasis towards encouragement and inducement rather than enforcement.

Mr. Pelletier: I think you could say also that, for instance, the introduction of the voluntary RPA account, the Registered Pension Accounts, where an employer could contribute on a tax-deductible basis, could be part of a tax incentive basis and would certainly play a role not only in the tax incentives but also in facilitating the introduction of pension plans or pension accumulations for the smaller employer without the big, huge, complex administrative system of a private plan.

• 1005

Mr. Bath: Perhaps you might say the cost of the tax incentives might be offset by less people being on the things, like GIS and so on and so forth.

Mr. Miller: The RPAs seem to have gained some favour with, I think, employer groups and not so much with employee groups. Have you done any assessment of what the possible costs, again, of RPAs to government might be? Have you gone to that extent? I do not know if anybody has done that. You have not done that?

Mr. Andrew: We did not do that, no.

Mr. Coward: I do not see why it should be so enormous, unless you have a mandatory plan system. The employer is still free to give more money to an employee, and he puts it into registered retirement savings plans. In some circumstances employers have said, I will give you a bonus provided you put it into RRSP.

[Traduction]

M. Andrew: Certainement. Ce n'est pas une question facile. Dans la mesure où vous diluez les recettes et augmentez les déficits du gouvernement, vous influez sur l'économie, dans une direction, tout autant que la création de capital supplémentaire du secteur privé influe sur l'économie dans un autre sens. C'est l'une des questions sur lesquelles se penche le Comité d'affaires sur la politique en matière de pensions, Nous voudrions pouvoir évaluer les effets de ces recommandations sur l'ensemble du régime fiscal du pays.

Je ne suis pas économiste de profession, et n'ai pas d'opinion personnelle sur cette question, mais je pense que c'est un grave problème, un problème très réel.

M. Bath: La raison pour laquelle nous parlons, dans notre mémoire, de stimulants fiscaux provient peut-être de notre inclination. Ces stimulants constituent davantage un encouragement, alors que toute chose à caractère obligatoire exerce une action d'une autre nature. Puisqu'il faut bien reconnaître que toute amélioration devra se payer, et qu'on ignore quel en sera le coût, je crois que la Chambre incline à préférer des mesures d'incitation plutôt que des mesures obligatoires...

Comme l'a dit John, c'est une question épineuse, et il n'existe pas de réponse facile. Compte tenu de la complexité du sujet, on n'a pas encore déterminé laquelle des options était la plus onéreuse. Nous considérons, je crois, que celle des stimulants fiscaux est préférable, en raison de notre préférence pour l'encouragement plutôt que pour des mesures autoritaires.

M. Pelletier: Vous pourriez ajouter que l'introduction, par exemple, d'un Compte enregistré de pension pourrait constituer l'un des encouragements fiscaux et jouerait certainement un rôle non seulement dans ce domaine, mais également pour faciliter l'introduction, pour le petit employeur, de régime de pension ou d'accumulations de pension sans l'inconvénient d'un régime privé, à administration géante et complexe.

M. Bath: Le coût des stimulants fiscaux serait peut-être compensé s'il y avait moins de gens qui étaient impliqués, par exemple le CRG, et autres.

M. Miller: Les Comptes enregistrés de pension semblent avoir trouvé une certaine faveur auprès des groupes d'employeurs, alors que les groupes d'employés manquent d'enthousiasme. Là encore, avez-vous fait une évaluation de ce que pourraient être les coûts éventuels des CEP pour le gouvernement? Êtes-vous allé jusque là? Je ne sais pas si cela a été fait. Vous ne l'avez pas fait, n'est-ce pas?

M. Andrew: Non, nous n'avons pas fait cela.

M. Coward: Je ne vois pas pourquoi ces coûts devraient être si considérables, à moins que vous n'ayez un système de régime obligatoire. L'employeur est toujours encore libre de donner davantage d'argent à un employé, et le place dans un REER. Il est arrivé que des employeurs proposent d'accorder une gratification à condition que l'employé la place dans un REER.

[Text]

Our concern with small business—it is not always small, but unprofitable business—an unprofitable business that puts in a pension plan gets no tax advantage whatsoever. They do not have any tax against which to offset the cost of the plan, and that is why the idea of a tax credit originated. I think with the huge federal deficit we would be reluctant to suggest anything that costs too much to the treasury. Those are the lines of our thinking.

Mr. Bath: I would just like to make one comment about costs, because we keep referring to this cost study that is being done and I would hate to leave the impression that that is the sole thing we have to worry about. Obviously, cost is a concern and you have to have it all pinned down and so forth. But I think too the study that is being done will also relate to the costs and the workability of some mechanisms. I would not want to leave the impression that the sole thing—although it is an important thing—the sole thing that we are concerned about is the cost. There is always a cost to the economy.

I just thought I would bring that up.

Mr. Miller: One of the things that pension contributions do lead to is the capital market, which, I would hope, leads to economic growth and partly pays for our pension plans in the future. Has the Chamber of Commerce determined a sort of level of income replacement that you would like to see Canadian workers have? Maybe 65% of pre-retirement income? Or 80%? Have you a goal in mind?

Mr. J. Pelletier: I do not think there is any official position of the Chamber of Commerce in that respect. Studies in general seem to have concluded that from 70% to 75% of income, probably with the tax incentives and everything, replaces almost totally the pre-retirement income. But I do not think the Chamber of Commerce itself has a position on that.

The Chairman: Your last question, Mr. Miller.

Mr. Miller: I will maybe just deal a little bit with splitting of CPP benefits, at age 65 for women, or on divorce. Have you taken a position that those should be compulsory at age 65—credit splitting of Canada pension benefits—and at separation or divorce?

Mr. Andrew: Basically, yes. In principle.

Mr. Miller: You agree with that recommendation?

Mr. Bath: Yes. You can always pick problems with anything, you know, and you hate to be in the position of always saying that there is a problem with this. We think it would be a tough one to administer, and while we accept it in principle we do not think the employer could be qualified to make a decision. I guess it would become a legal area in pension. It would become an asset, just as you split a house or various

[Translation]

Ce qui nous préoccupe en ce qui concerne les petites entreprises—il ne s'agit pas toujours de petites entreprises, mais d'entreprises non rentables—c'est que l'entreprise non rentable qui place de l'argent dans un régime de pension n'en retire aucun avantage fiscal. Ils n'ont aucun impôt qui se trouve diminué du fait de ce régime, et c'est de là qu'est venue l'idée d'un crédit d'impôt. Mais avec l'énorme déficit du gouvernement fédéral, nous hésiterions à faire une proposition qui soit trop coûteuse pour le Trésor. Ce sont donc là nos idées, généralement parlant.

M. Bath: Je voudrais simplement faire une observation sur les coûts, parce que nous revenons constamment à cette étude des coûts qui est en voie de préparation, et je ne voudrais pas donner l'impression que c'est la seule chose dont nous devions nous préoccuper. C'est une question dont il faut tenir compte, certes, et il faut que nous ayons tous les chiffres sous la main. Mais je pense que l'étude qui est entreprise portera également sur les coûts et le fonctionnement de certains dispositifs. Si importante que soit cette question de coûts, il ne faut pas croire qu'elle nous obnubile; en économie, il y a toujours un coût.

C'est une chose que je voulais simplement vous faire remarquer.

M. Miller: La question des cotisations aux pensions amène toujours à celle du marché des capitaux qui, je l'espère, constitue un pas vers l'expansion économique et paie, en partie, nos régimes de pension futurs. Est-ce que la Chambre de commerce a défini un niveau de remplacement de revenu dont devraient bénéficier les travailleurs canadiens? De l'ordre de 65 p. 100 du revenu avant la retraite, peut-être? Ou de 80 p. 100? Vous êtes-vous donné un objectif?

M. J. Pelletier: La Chambre de commerce n'a adopté aucune position officielle, à ce point de vue, pour autant que je sache. D'après les études qui ont été faites, il semblerait que 70 à 75 p. 100 du revenu, compte tenu des stimulants fiscaux et autres remplace presque tout le revenu d'avant la retraite, mais la Chambre de commerce n'a pas adopté de position sur ce point.

Le président: Votre dernière question, monsieur Miller.

M. Miller: Je voudrais parler brièvement de la question du partage, par les femmes à l'âge de 65 ans ou au divorce, des prestations du RPC. Pensez-vous que ce partage devrait être rendu obligatoire à l'âge de 65 ans—le partage des crédits aux prestations du Régime de pensions du Canada—et à la séparation ou au divorce?

M. Andrew: En principe, oui.

M. Miller: Vous êtes d'accord avec cette recommandation?

M. Bath: Oui. On peut trouver à redire à tout, vous savez, et je n'aime pas être celui qui voit des obstacles partout. Ce serait une mesure dont l'administration serait difficile, d'après nous, et tout en l'acceptant en principe, nous ne pensons pas que l'employeur soit qualifié pour prendre une décision, qui relèverait plutôt des tribunaux. Ces crédits tomberaient dans les actifs, de la même façon que d'autres biens sont partagés à la dissolution du mariage, une maison, par exemple, ou

[Text]

is not a general welfare program, and the further it departs from that principle the more likely it is to become a general slush fund, and then there is really no point in having it as a separate item.

We have three kinds of things. We have old age security, which is a universal basic level for all; we have a guaranteed income supplement, for people with low incomes; then we have one that is earnings related. I think the three parts should be kept separate. Perhaps it should be an increase in GIS or old age security.

The difficulties of putting home-makers into the Canada Pension Plan are that there are other groups who also, I am sure, deserve your sympathy, who have low incomes or no earnings, through no fault of their own—maybe they are doing good to the country. The practical problem is as to whether you do it on a voluntary or a compulsory basis. If the benefits are the same for everyone, you are up against problems of discrimination between the single and married. The problems are very severe. Believe me, I think we should do all we can to help women who work in the home. We have supported the drop-out provision; we support pension splitting; if there are other items that can be done, we should. But there will never be a system under which you have no casualties, and the casualties should be caught by the guaranteed income supplement.

Mrs. Killens: Yes, but the guaranteed income supplement comes when they are 65 years old. You may be starving between 55 and 65.

Mr. Coward: That is the . . .

Mrs. Killens: What would be your opinion as to lowering the age for a category, for example, for . . .

Mr. Coward: One has to recognize that the groups in our population who are most in need are those who are below 65, people who have been unemployed and who have run out their benefit, women who have been left and who have been out of the workforce for a long time. That is a severe problem. We have not addressed that problem. It is not so much a pension problem or an age pension problem as a social problem of a different nature.

I am very conscious that the benefits for unemployed people, disabled people and those who are unable to work, who are well below 65, are most serious. Something was done below 65 by introducing the spouse's benefit, which was primarily for the benefit of women when they reach the age of 60. But I just do not think the Canada Pension Plan is the proper vehicle for trying to deal with the problems of single women who are below the age of 65.

[Translation]

car le Régime de pensions du Canada n'est pas un régime qui prend en compte les revenus, ce n'est donc pas un programme général de bien-être social, et plus on s'écarte de ce principe plus il est possible que le RPC devienne un fonds de prévoyance général, et dans ce cas il n'y aurait vraiment plus aucune raison de le considérer comme quelque chose de distinct.

Nous avons donc trois choses, La pension de vieillesse, une pension universelle pour tous; le supplément de revenu garanti pour les gens qui ont des bas revenus; et ensuite un régime de pension calculé en fonction des revenus. Ces trois éléments devraient être bien distincts. Il conviendrait peut-être d'envisager d'augmenter pour ces personnes le supplément de revenu garanti ou la pension de vieillesse.

Comme je l'ai dit avant, faire participer les ménagères au Régime de pensions du Canada pose des difficultés en ce sens qu'il y a également d'autres groupes qui, j'en suis certain, méritent notre indulgence, à savoir les personnes qui ont des bas revenus ou qui n'ont aucun revenu, sans que ce soit de leur faute—et qui peut-être font de bonnes choses pour le pays. D'un point de vue pratique le problème consiste à savoir si on en fait une option ou si on rend le régime obligatoire. Si les prestations sont les mêmes pour tous, vous risquez de devoir faire face à des problèmes de discrimination entre les célibataires et les gens mariés. Les difficultés sont très graves. Croyez-moi, nous devrions faire tout ce que nous pouvons pour aider les femmes qui travaillent chez-elles. Nous avons été en faveur des dispositions d'interruption du travail; nous sommes en faveur du partage des prestations de retraite; si l'on peut faire quelque chose d'autres, nous le ferons. Mais il faut dire qu'on ne parviendra jamais à créer un système qui ne fera pas de victimes, et selon nous ces victimes devraient être prises en charge par le supplément de revenu garanti.

Mme Killens: Oui, mais ces personnes ne bénéficient du supplément de revenu garanti que lorsqu'elles atteignent l'âge de 65 ans. Entre 55 et 65 ans elles risquent de mourir de faim.

M. Coward: C'est . . .

Mme Killens: Que pensez-vous si l'on abaissait l'âge pour cette catégorie par exemple..,

M. Coward: Il faut reconnaître que les groupes qui sont le plus dans le besoin sont ceux composés de personnes en-dessous de 65 ans, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas travaillé et qui ont épuisé leurs prestations d'assurance-chômage, les femmes abandonnées qui n'ont pas travaillé depuis longtemps. C'est un problème grave dont nous n'avons pas discuté. C'est moins un problème qui touche la retraite ou un problème d'âge de retraite qu'un problème social d'une nature différente.

Je me rends bien compte que les prestations pour les personnes qui sont sans travail, qui sont handicapées ou pour ceux qui ne sont pas en mesure de travailler et qui sont loin d'avoir 65 ans représentent un problème très grave. Des mesures ont été prises pour venir en aide aux personnes âgées de moins de 65 ans en introduisant les pensions de réversion, dont ont surtout bénéficié les femmes à l'âge de 60 ans. Mais je ne pense pas que le Régime de pension du Canada soit le

[Texte]

Mrs. Killens: Okay. My next question is on item 6, in the same government-sponsored . . . Could you elaborate a bit on 6? I am trying to understand what you mean in connection with disability.

• 1015

I am aware that if you are disabled in this country, it is the provincial government, through . . . no, you have never worked, so there is no compensation. You are a woman; you have never worked; there is no compensation. You are on welfare. You are on *l'assistance sociale*; you are on welfare. That is the system now. I am not wrong.

I do not understand your 6, because I am putting myself in the situation of a person who has never worked and is disabled. They remain on welfare. Does that change anything, your 6?

M. Pelletier: On a parlé plus tôt du fait qu'on ne veut pas traiter du Régime de pensions du Canada, car c'est un régime relié aux gains — *earnings related*. Par conséquent, des propositions ont été faites, à savoir qu'on augmenterait les prestations des régimes d'assurance et du Régime de pensions du Canada pour ce qui a trait à l'invalidité. Evidemment, aucune de ces propositions nous permettrait d'aider les assistés sociaux qui étaient invalides ou malades et ceux qui ne travaillaient pas. Si on n'avait pas perçu de gains, on ne recevait de toute façon absolument rien du Régime de pensions du Canada.

La proposition 6 indique que la Chambre de commerce n'est pas formellement opposée à une augmentation des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, mais qu'il faudra toujours, dans toute proposition d'augmentation, tenir compte du fait qu'il existe un grand nombre de régimes privés et qu'il existe également des régimes publics, comme les régimes de compensation d'accidents du travail, qui prévoient des prestations. Il ne faudrait pas en venir au point où les prestations du Régime de pensions du Canada, en plus de celles d'un régime public et de celles, peut-être, des accidents de travail soient telles qu'un employé soit dans une meilleure situation en étant invalide qu'en étant travailleur. Alors, il faudra s'assurer qu'il y ait une saine intégration de toutes ces prestations-là pour qu'une personne conserve son goût du travail. Je pense que c'est Félix Leclerc qui a dit . . .

Mme Killens: Vous avez raison. Je pourrais vous montrer un dossier que j'ai à mon bureau de comté, où il question d'un type qui reçoit, en effet, plus d'argent . . .

M. Pelletier: Oui.

Mme Killens: . . . depuis qu'il est invalide.

Ma dernière question, monsieur le président, porte sur l'indexation. J'ai cru comprendre, tout à l'heure, que vous étiez d'accord quant au principe de l'indexation. J'aimerais que vous élaboriez un peu. Quelle est la signification de *full indexation*, selon vous?

[Traduction]

moyen indiqué pour essayer de faire face au problème des femmes célibataires qui n'ont pas atteint l'âge de 65 ans.

Mme Killens: D'accord. Ma question suivante porte sur le point numéro 6 relatif aux régimes de sécurité du revenu financés par le gouvernement . . . Pourriez-vous nous expliquer davantage le point 6? J'essaie de comprendre ce que vous voulez dire en parlant d'invalidité.

Je sais que si on est invalide dans ce pays, c'est le gouvernement provincial—mais non, si on n'a jamais travaillé, il n'y a pas de compensation. Si vous êtes une femme qui n'a jamais travaillé, il n'y a pas de compensation. Vous recevez l'assistance sociale, c'est tout. Voilà les systèmes qui fonctionnent à l'heure actuelle. Je ne me trompe pas.

Je ne comprends pas votre proposition no. 6, car je me mets à la place d'une personne invalide qui n'a jamais travaillé. Ce genre de personne doit continuer à recevoir l'assistance sociale. Qu'est-ce qui changerait en vertu de votre sixième proposition?

Mr. Pelletier: It was mentioned earlier that we did not feel anything could be done through the Canada Pension Plan, as this is an earnings related plan. Consequently, proposals were made to increase benefits under insurance plans and under the Canada Pension Plan for disability. Obviously, none of these proposals would provide assistance to those on welfare who are either disabled, sick, or cannot work. In cases where there are no earnings, it is not possible to receive benefits under the Canada Pension Plan.

Under Proposal number six, the Chamber of Commerce indicates it is not formally opposed to an increase in disability benefits under the Canada Pension Plan, but feels before any proposal to increase benefits is implemented, consideration must be given to the fact there are already a great many private as well as public plans, such as injury compensation plans, which do provide benefits. We would not want to see a situation develop where benefits under the Canada Pension Plan, coupled with those provided under public plans and, perhaps, compensation for work related injuries were so high that an employee would be better off being simply disabled than working. Accordingly, we will have to ensure there is a healthy integration of all these benefits so that a person continues to want to work. I believe Félix Leclerc once said . . .

Mrs. Killens: You are right. I could show you a file in my riding office concerning a fellow who indeed receives more money . . .

Mr. Pelletier: Yes.

Mrs. Killens: . . . since he has become disabled.

My last question, Mr. Chairman, has to do with indexing. I believe I heard you say earlier that you agreed with the principle of indexing. I would like you to elaborate a bit further on this point. What meaning do you give to the term "full indexation".

[Text]

M. Pelletier: En fait, ce qu'on a dit, et je pense que c'est la position de la Chambre, c'est qu'effectivement, les régimes doivent contenir des mécanismes qui font que les prestations sont protégées contre la perte du pouvoir d'achat. Ceci étant dit, je crois que la formule d'intérêt excédentaire est une formule acceptable. Cependant, on s'oppose catégoriquement à toute législation en matière d'indexation. Il ne faut pas oublier que l'indexation et la perte du pouvoir d'achat sont des phénomènes relativement récents, et on en a souffert énormément. Cela remonte à 1973 environ, et il ne faudrait pas se servir d'un remède de cheval pour soigner un problème qui, espérons-le, est temporaire. En fait, il y a eu baisse de l'inflation, ce qui réduira peut-être le besoin d'indexation. Je pense que le meilleur remède, effectivement, serait de réduire l'inflation.

Ceci étant dit, il y a énormément de régimes privés et les statistiques à cet égard ne disent pas toujours la vérité. Il y a énormément de régimes privés qui ont déjà donné des compensations adéquates contre la perte du pouvoir d'achat. Il y en a peu qui offrent une pleine protection du pouvoir d'achat, mais on pourrait argumenter là-dessus, à savoir si l'indice des prix à la consommation est un bon indice, etc. Beaucoup de choses ont été faites dans ce domaine-là et je ne crois pas que les statistiques officielles révèlent toute la vérité, d'après mon expérience et celle de plusieurs personnes qui s'intéressent à ce domaine.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you Mr. Chairman.

Mr. Andrews, I am certain that the members of your delegation this morning are conscious of the great number of problems and issues related to pension reform that will come before this committee, and one of them will be the establishing of the role of the private sector. Can they, will they, find the answers to meet some of those problems and relate that role of the public sector and perhaps the approach of the public sector to those problems?

• 1020

Quite frankly, I was hoping for a more aggressive approach on the part of the private sector, both yesterday and today, with respect to meeting some of those reforms, and I will come directly to the point: the question of coverage.

I am referring to your first page of the background and introduction. I will read it so you do not have to turn it up.

Canada's social security philosophy, policies and programs should recognize that most Canadians are able and willing to make substantial contributions to their own income security needs.

This is an identical statement to that made by you two years ago, to the minister. I wonder—and it goes to the very point of the voluntary approach—what background information or evidence you have to substantiate that statement: that Canadians are becoming more willing to make substantial contributions to their own retirement welfare programs.

[Translation]

Mr. Pelletier: In fact, what we said—and I believe this to be the Chamber's official position—is that plans should indeed provide mechanisms which protect benefits against a loss of purchasing power. Having said this, I believe that the excess interest formula is a perfectly acceptable one. However, we are categorically opposed to any indexation legislation. One must not forget that indexation and the loss of purchasing power are relatively recent phenomena, which have caused a great deal of suffering. It goes back to about 1973, and it hardly seems necessary to use a drastic remedy to solve a problem which is, we hope, only a temporary one. In fact, inflation has dropped, which should perhaps reduce the need for indexing. I believe the best possible remedy would be to bring down inflation.

However, there are many private plans and statistics do not always reflect the actual situation. Many private plans already provide adequate compensation for the loss of purchasing power. Few provide full protection of purchasing power, but one could also argue that the consumer price index may not be all that accurate, and that sort of thing. Many things have been done in this area and I do not believe that official statistics show the whole picture, on the basis of my experience and that of several other people who are also interested in this field.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St-Catherine): Merci, Monsieur le président.

Monsieur Andrews, les membres de votre délégation sont sûrement conscients du grand nombre de problèmes et de questions soulevés par la réforme des pensions, dont ce comité est saisi, et un de ses problèmes est justement la définition du rôle du secteur privé. Peuvent-ils, vont-ils trouver les réponses pour apporter une solution à ces problèmes et quel sera le rôle du secteur public et peut-être quelle sera l'approche du secteur public à ces problèmes?

Très franchement je vous dirai que j'espérais que le secteur privé aurait une approche plus incisive, tant hier qu'aujourd'hui, en ce qui concerne ces réformes, et je viendrai directement au sujet, à savoir la question de la couverture.

Je fais référence à la première page de votre document de travail et de votre introduction. Je vais citer ce que vous dites.

Au Canada, la philosophie, les politiques et les programmes touchant la sécurité sociale devraient présupposer que chaque Canadien peut et désire contribuer de façon substantielle à ses propres besoins de sécurité du revenu.

Vous avez fait une déclaration identique il y a deux ans au ministre. Je suis en train de me demander—et cela va au coeur de l'approche facultative—sur quoi vous vous basez pour étayer cette déclaration, à savoir: que chaque Canadien peut et désire contribuer de façon substantielle à ses propres besoins de sécurité du revenu.

[Texte]

Mr. Andrew: Mr. Coward observed earlier that in the past 10 years alone the number of people in the nongovernment sector covered under private plans has risen, I believe it was, from 42% to 48%, which I judge to be a substantial evidence of progress.

Employer contributions to private plans have also risen dramatically, outpacing CPI by a factor of, I believe, two to one. From our own survey, which I mentioned right at the outset, we had—somewhat to my surprise, frankly—substantial indication from chamber members of a willingness to improve the private pension system, recognizing that costs would be associated with many of those improvements. Indeed, I think our brief reflects a lot of attitudes that probably would not have been acceptable in the private business community four or five years ago. So I would say there is evidence of a shifting of ground of quite major importance on the part of private employers, and employees as well. The high inflation of the past few years has raised awareness of the purchasing power of pensions. I think we all know people who retired 10 years ago at what looked to be adequate incomes, and they are not at all adequate any more.

What the private sector is fundamentally concerned with—and I think for valid reasons—is a dramatic imposition of rules by a federal government that says “thou shalt” regardless of what the circumstances of your individual companies, industries, or communities might be. The coverage situation, I agree, is probably the key issue. All the other reform elements become almost academic if a significant part of the population is not covered anyway. It does not matter much to improve it for some and have nothing for the balance.

I am not sure that fully answers your question, Mr. Reid, but it is evidence on our part that there is great progress, and it will continue.

Mr. Bath: Were you thinking more of individual Canadians?

Mr. Reid (St. Catharines): No. I am thinking of the 50% who are still not covered. I recognize that the larger corporations, which the chamber might represent, have a substantial degree of pension protection . . .

Mr. Andrew: Yes

Mr. Reid (St. Catharines): —but the 50% are still not covered, and I cannot accept the fact. I heard Mr. Coward make a critical comment about that 42% to 48% over the past decade, but the point is we still have at this difficult time 50% not covered, roughly.

Then you will say that some of these have their private RRSPs and other means of protection, but if you look at the

[Traduction]

M. Andrew: M. Coward a fait remarquer avant que rien qu'au cours des dix dernières années, le nombre de personnes cotisant à des régimes privés avait augmenté, je pense, de 42 à 48 p. 100, ce qui pour moi est une preuve sensible de progrès.

Les cotisations des employeurs aux régimes privés ont également augmenté de façon spectaculaire, de deux fois je pense, par rapport à l'indice des prix à la consommation. D'après notre propre enquête, dont j'ai parlé au début, nous avons remarqué—un peu à ma surprise—que les membres de la Chambre de commerce étaient disposés à améliorer les régimes de pension privés, même si ces améliorations entraîneraient des coûts pour les employeurs. En fait, je pense que notre mémoire montre bien que les employeurs acceptent maintenant certaines choses qui auraient été inacceptables au secteur privé il y a quatre ou cinq ans. Je dirai donc que les faits montrent qu'une évolution importante est en train de se produire chez les employeurs du secteur privé ainsi que chez les employés. Le taux d'inflation élevé que nous avons connu au cours des deux dernières années a permis de se rendre compte du pouvoir d'achat des pensions. Je pense que nous connaissons tous des gens qui ont pris leur retraite il y a dix ans et ce qui semblait des revenus suffisants alors ne l'est plus du tout maintenant.

Ce que le secteur privé redoute surtout—et pour des raisons, à mon sens, valables—c'est que le gouvernement fédéral impose des règles catégoriques élevées en diktats aux compagnies, aux industries, aux communautés, compte tenu des circonstances. Mais je suis d'accord avec vous pour dire que la couverture est probablement la question clé. Tout le reste de la réforme des pensions est presque superflu si une partie importante de la population n'est pas couverte par un régime de pension. Il ne vaut pas la peine d'améliorer les prestations de retraite pour quelques-uns si les autres n'ont rien.

Je ne sais pas si cela répond complètement à votre question, monsieur Reid, mais pour nous, nous considérons que de grands progrès ont été accomplis et que cela continuera.

M. Bath: Est-ce que vous pensiez surtout à chacun des Canadiens?

M. Reid (St. Catharines): Non, je pensais aux 50 p. 100 des Canadiens qui ne sont pas encore couverts par un régime de pension. J'admets que les plus grosses sociétés, que la Chambre de commerce peut représenter, font bénéficier leurs employés d'un régime de pension . . .

M. Andrew: C'est exact.

M. Reid (St. Catharines): . . . mais il y a encore 50 p. 100 de Canadiens qui ne cotisent à aucun régime de pension, et c'est inacceptable pour moi. J'ai entendu tout à l'heure M. Coward dire qu'au cours des dix dernières années, la proportion de Canadiens couverts par un régime de pension était passée de 42 à 48 p. 100, mais il n'en reste pas moins qu'à l'heure actuelle où nous connaissons des temps difficiles, 50 p. 100 des Canadiens approximativement ne cotisent à aucun régime de pension.

Vous me direz que certains contribuent à un régime d'épargne enregistré ou ont d'autres moyens pour assurer leurs

[Text]

statistics of the number of persons entering retirement, or immediately post retirement, and looking for GIS in addition to their CPP, whatever pension return they would have . . . So basically, I would suggest that you would agree, and I heard Mr. Andrew comment, that coverage is the basic issue before us. What I want to know from you is how you meet that challenge of coverage as it applies to small business and your broad section of membership that make up the grassroots of your membership.

• 1025

Mr. Andrew: Well, that, it is no secret, has been a major debate within every sector of the business community. How indeed do you get that employer who is struggling to build a firm, or worse, struggling to survive, perhaps, to add to his payroll cost, even in full recognition of a valuable social need? In economic terms, I do not think there is any question about it. If employees are today prepared to accept less in the form of direct compensation, there is no net cost to the business enterprise. But adding another layer of cost on a mandate advent basis I think significantly affects survival of companies, certainly the competitive status of companies in an export environment. I do not have a simple answer. I cannot say there is some panacea that will guarantee that we will move 50% to 75% within the next 10 years.

Mr. Coward: I would like, if I may, just to comment on the uncovered areas. I do not think they have ever been adequately surveyed, and I had hoped that the Ontario royal commission would do it, but they really did not. Of the uncovered, full-time paid workers, more than 20% are under the age of 25, for a start.

I do not think it is a big defect that people under 25 are not covered by plans; they will be later on. You have, in most pension plans, a one-year waiting period before you get in, which seems to me quite reasonable. That means there is another substantial percentage who will be in the plan when they finish serving that one-year waiting period. Of the others, you have casual workers and part-time workers.

I am sorry, I was talking about full-time, primarily, but you have many hundreds of thousands of people who are working in small towns and small businesses. This is the assistant in the grocery store, somebody working in the gas station, somebody who is a hairdresser's assistant. Most of those would not welcome pension plan membership unless, of course, they got it for nothing. If it is all paid by the employer, that is a different kettle of fish.

[Translation]

vieux jours, mais si vous jetez un coup d'oeil aux statistiques relatives au nombre de Canadiens qui prennent leur retraite, ou qui viennent tout juste de prendre leur retraite, vous constaterez que ces personnes comptent sur le supplément de revenu garanti, en plus des prestations du Régime de pension du Canada, peu importe les prestations qu'elles touchent . . . Donc, au fond, vous convenez comme M. Andrew l'a dit que la couverture est la question la plus importante. Je voudrais que vous me disiez comment vous comptez vous y prendre pour que les petites entreprises et les autres sociétés qui représentent la base de vos membres se décident à offrir à leurs employés un régime de retraite.

M. Andrew: Ce n'est pas un secret, cette question a fait l'objet d'un débat important dans chaque secteur du monde des affaires. Comment en effet convaincre un employeur qui essaie de lancer une affaire, ou pire encore qui se débat pour survivre, d'alourdir ses charges financières même s'il est convaincu que c'est pour une raison sociale valable? D'un point de vue économique, je ne pense pas que cela fasse aucun doute. Si, à l'heure actuelle, les employés sont disposés à accepter des revenus directs moins importants, cela n'entraîne pas de coûts pour les entreprises. Mais, par contre, si le gouvernement rendait les régimes privés obligatoires, cela ajouterait des charges financières supplémentaires aux employeurs, ce qui mettrait gravement en cause la survie des compagnies, à tout le moins certainement la compétitivité de celles axées sur l'exportation. Je n'ai donc pas de réponse simple à vous donner. Je ne peux pas dire qu'il existe une panacée qui garantira que nous passerons de 50 p. 100 à 75 p. 100 dans les dix prochaines années.

M. Coward: Si vous me le permettez, je voudrais ajouter quelque chose à propos des personnes qui ne sont pas couvertes. Je ne pense pas que leur nombre ait été jamais convenablement évalué, et j'avais espéré que la commission royale ontarienne l'aurait fait, mais cela n'a pas été le cas. Plus de 20 p. 100 des travailleurs à plein temps salariés qui ne cotisent pas à un régime de pension, ont moins de 25 ans.

Je ne pense pas que cette situation soit alarmante, ces personnes cotiseront après et seront couvertes par un régime de pension. La plupart des régimes de pension comportent un délai de carence d'un an avant de pouvoir cotiser, ce qui me semble tout à fait raisonnable. Cela veut dire qu'une fois cette période d'un an écoulée, il y aura un pourcentage important de jeunes qui cotiseront à un régime de retraite. Quant aux autres, ce sont des travailleurs occasionnels et à temps partiel.

Excusez-moi, je parlais du travailleur à temps plein surtout, mais il y a plusieurs centaines de milliers de gens qui travaillent dans des petites villes et dans de petites entreprises. C'est le cas des assistants dans une épicerie, de ceux qui travaillent dans une station-service, des personnes qui aident les coiffeurs, etc. La plupart de ces personnes ne souhaiteraient pas cotiser à un régime de pension à moins, bien entendu, qu'elles puissent le faire sans rien déboursier. Si l'employeur règle tous les frais, c'est une autre histoire.

[Texte]

But to say they should all be covered is idealistic; to say they should all have access to a plan is a pretty good idea. On the other hand, they all have access to registered retirement savings plans. You could argue that the solution is for the employer to give them an extra 50% and they put it in an RRSP, where there is no regulation or red tape or administration expense.

I think, with the greatest respect, that the coverage problem is not nearly as bad as it has been made out to be, if you look at the large number who are in the uncovered area and what they really are. I may say there are a number of employers that have no pension plan, but if somebody gets to 65 and has to be retired, they give them a pension anyway. Many plants still award pensions at the decision of the directors or of the owner.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, just one or two steps on that point.

I think we have gone past the point when we can depend on employers to give ad hoc supplements on retirement; this kind of thing. We are talking about a much more stable, secure plan than that. I am just wanting to hear you say whether or not—and I, as an old Chamber of Commerce representative—we used to have health plans made available—do I understand that the chamber is not itself taking any action with a view to bringing these employers of five persons or less, or 25 people or less—because they have said that the administrative costs are such that this prohibits them from introducing a pension plan. Now, is it not possible for somebody to come forward with a proposal to make it possible for these people to have some of the benefits that your larger members enjoy?

Mr. Andrew: I know of two or three communities, Mr. Reid, where that is now being done through the auspices of the local chamber or board of trade, and the intent, as you say, is simply to relieve the administrative burden on the individual small employer.

• 1030

The life insurance industry collectively, on a national basis—they probably told you about this yesterday—have promulgated a voluntary money-purchase type of program for small employers.

Mr. Hughes: I can add to that, Mr. Reid, if I may, that as a result of the continuing interest, and flowing really from the same position that you just articulated a moment ago, the chamber has communicated with about 120,000 small businesses, undertaking to determine their interest in pensions, their attitude, as Mr. Miller asked earlier, about pensions, and in the process suggesting that a vehicle was available in which they could participate on behalf of their employees and

[Traduction]

Mais c'est faire preuve d'idéalisme que de dire que toutes ces personnes devraient être couvertes, qu'elles devraient avoir accès à un régime de pension, ce qui est au demeurant une bonne idée. D'autre part, toutes ces personnes peuvent contribuer à un régime d'épargne-retraite. Vous pourriez dire que la solution possible consisterait à ce que l'employeur leur donne la moitié en plus de leur salaire qu'elles verseraient dans un régime enregistré d'épargne-retraite, dont l'accès n'est pas réglementé et pour lequel il n'y a pas de formalité ni de frais d'administration.

Je ferai respectueusement remarquer que le problème de la couverture n'est pas aussi grave qu'on l'a dit, si vous regardez le nombre important de personnes qui ne sont pas couvertes et à quelles catégories elles appartiennent. Il est vrai qu'un certain nombre d'employeurs n'ont pas de régime de pension, mais si un de leurs employés à 65 ans n'a pas d'autre choix que de prendre sa retraite, ces compagnies leur paient quand même une pension. Beaucoup d'entreprises versent encore des prestations de retraite sur simple décision des directeurs ou du propriétaire.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, à ce sujet, je voudrais dire une ou deux petites choses.

Je pense que nous avons atteint le point de non-retour, c'est-à-dire que nous ne pouvons plus compter sur les employeurs pour accorder des suppléments de revenu au moment de la retraite. Nous sommes en train de discuter de quelque chose de beaucoup plus stable, de beaucoup plus sûr que cela. Je voulais que vous me disiez si—et personnellement, en tant qu'ancien représentant de la Chambre de commerce... nous avions des régimes d'assurance-maladie—dois-je comprendre que la Chambre de commerce ne prend aucune mesure pour que les employeurs qui ont à leur service cinq personnes ou moins ou 25 personnes ou moins—parce que ces employeurs ont dit que les frais administratifs étaient tels qu'elles ne pouvaient se permettre d'introduire un régime de pension. N'est-il pas possible que quelqu'un fasse une proposition qui permettrait à ces personnes de jouir de certains des avantages dont bénéficient vos membres plus importants?

M. Andrew: Je connais deux ou trois communautés, monsieur Reid, où c'est ce qui est en train d'être fait sous les auspices de la Chambre de commerce locale, et comme vous le dites, nous essayons simplement d'alléger la charge administrative imposée aux petits employeurs indépendants.

Le secteur de l'assurance-vie, collectivement et sur une base nationale, les témoins vous l'ont sans doute dit hier, a annoncé un programme de régime volontaire de souscription au comptant pour les petits employeurs.

M. Hughes: Si vous me le permettez, monsieur Reid, j'ajouterais que sur la base de l'intérêt suscité, et comme conséquence de la position que vous avez énoncée il y a quelques instants, la Chambre s'est adressée à environ 120,000 petites entreprises, avec l'intention de découvrir quel était l'intérêt de celles-ci pour les pensions et leur attitude à cet égard, question qu'avait posée M. Miller, en leur disant qu'il existait un régime auquel ils pouvaient participer pour eux-

[Text]

themselves. It is the response to that that we are waiting for, and we would hope to have a more definitive answer in the course of the month or two ahead. It is being done.

Mr. Reid (St. Catharines): The philosophy of the chamber, Mr. Chairman, used to be, and I assume still is, that the role of the government is simply to look after the basic needs and secure the basic needs of people.

Referring again to your background paper—minimum basic needs of the workforce should be provided for through soundly financed programs of social security. The public programs that I assume you are referring to are the OAS and GIS. What do you mean by soundly financed programs of social security?

Mr. Coward: We certainly do not mean to suggest that the Canada Pension Plan or Old Age Security should be funded as if they were a private plan. In fact, in that regard we think the Canada Pension Plan fund is larger than is now necessary; it would be desirable to operate it on a current-cost basis with a contingency fund of some size.

Mr. Reid (St. Catharines): I was going to lead into how would you manage that fund if you had one fully funded, but that is not what you mean.

Mr. Coward: I think it would be unmanageable.

Mr. Reid (St. Catharines): Then really what do you mean by means tests, and what kind of means test would you apply—a controlled system of welfare payments paid subject to a test of financial resources. Would you be satisfied with the present GIS-income tax approach to this kind of control of payment, or have you another means test in mind?

Mr. Coward: We have been considering whether there should not be a test of wealth in applying the GIS. Means tests, including income and wealth, can lead to inquiries that are resented by people, but there is no doubt that it is a little too easy to arrange one's affairs so as to minimize income and receive GIS by handing out your assets to your children in return for looking after you, and by other techniques of that sort. We believe it would be worth looking at other tests for GIS.

Mr. Reid (St. Catharines): Are you recommending to the task force that they concern themselves with control, then, in the public programs that we have initiated, and a different form of test as to requirement—make it more selective?

Mr. Coward: I think they should look at the test for the guaranteed income supplement. It is relatively easy to get onto the GIS, but you do not get off until a considerable time after your income has risen again.

[Translation]

mêmes et pour leurs employés. C'est cette réponse que nous attendons, et nous espérons pouvoir vous donner une réponse plus précise dans un ou deux mois. Le travail est en cours à l'heure actuelle.

M. Reid (St. Catharines): La Chambre considérerait, monsieur le président, je suppose qu'elle considère encore, que le rôle du gouvernement est simplement de veiller à assurer les besoins essentiels des gens.

Pour en revenir à votre document de travail, les besoins minimums essentiels des travailleurs devraient être assurés par des programmes de sécurité sociale solidement financés. Les programmes publics dont vous parlez sont probablement la sécurité de la vieillesse et le supplément du revenu garanti. Qu'entendez-vous par des régimes de sécurité sociale solidement financés?

M. Coward: Nous ne voulons certainement pas dire que le RPC ou que la sécurité de la vieillesse devrait être financé comme s'il s'agissait d'un régime privé. À ce propos, nous considérons que le RPC est plus largement financé qu'il n'est nécessaire, et qu'il serait souhaitable de le financer sur la base du coût de remplacement actuel, avec un fonds de prévoyance relativement substantiel.

M. Reid (St. Catharines): Je voulais vous amener à me dire comment vous géreriez ce fonds si vous en aviez un qui soit pleinement financé, mais ce n'est pas ce que vous voulez dire.

M. Coward: Cela me paraîtrait impossible à gérer.

M. Reid (St. Catharines): Qu'entendez-vous alors par justification des ressources? Quel genre de justification voudriez-vous appliquer? Un système modulé de prestations de sécurité sociale versées sous réserve d'une justification de ressources financières. Approuveriez-vous l'attitude actuelle du SRG basé sur l'impôt sur le revenu, pour exercer ce genre de contrôle, ou envisagez-vous un autre type de justification des ressources?

M. Coward: Nous nous sommes demandé s'il ne serait pas nécessaire, pour le SRG, de justifier de sa fortune. La justification des ressources, celles du revenu et de la fortune, donne lieu à des enquêtes auxquelles les gens sont hostiles, mais il ne fait aucun doute qu'il est un peu trop facile de disposer de sa fortune de façon à réduire le revenu et à bénéficier du SRG par une donation aux enfants qui s'engagent en contrepartie à assurer vos besoins, et par d'autres techniques de ce genre. Il me semble qu'il serait bon d'envisager d'autres justifications pour le SRG.

M. Reid (St. Catharines): Est-ce que vous recommandez au groupe de travail de s'occuper de contrôler l'application des régimes publics en existence, et d'envisager une forme différente de justifications, pour rendre ces régimes plus sélectifs?

M. Coward: Je crois que ce groupe devrait s'occuper de cette question pour ce qui concerne le supplément de revenu garanti. Il est relativement facile de bénéficier du SRG, mais vous n'en sortez que fort longtemps après que votre revenu a de nouveau augmenté.

[Texte]

Mr. Reid (St. Catharines): On page 3 of your brief, Mr. Andrews—and I am referring to the provisions on disability benefits:

The Government has proposed that in the area of disability benefits full CPP and OAS should be paid for disability where an individual has contributed to CPP in one of two previous years.

I am assuming, then, that where a person is disabled, under or over 65—I was looking at it on the basis of disability under 65.

Mr. Andrew: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): Would that person then, under that provision, be entitled to OAS as well as the disability pension he would get under CPP?

• 1035

Mr. Andrew: I was not aware that they were talking about OAS.

Mr. J. Pelletier: There was a recommendation, yes, that there would be an additional supplementary amount to fill the gap the moment the employee becomes fully entitled to the OAS and the date of disability.

Mr. Reid (St. Catharines): Can we have a clarification of the position? With respect to a disabled employee who has now been granted a pension under the CPP for some percentage of disability or total disability, would he then become, under this recommendation, entitled to OAS from that age . . . under 65?

Mr. J. Pelletier: Yes, there was a recommendation that there be a bridge from that time up to the age of 65, and I think our recommendation is that—we are not opposed in principle to a bridging effect, because we recognize that these people are usually in hardship. But it is possible that the OAS is not the real answer, and also we had to give regard for the external benefits from the private sector and other public plans as well before just bridging that benefit.

The Chairman: That bridging mechanism, should it come out of general tax revenue or should it come out of the CPP in your opinion?

Mr. Coward: The government had been talking about bringing in a national disability plan, with a fresh start on disability, and I would think that would be a more suitable way of handling it. The Canada Pension Plan exists, people contribute to it. If anything happens to them, they tend to say, well, we paid for it why should we not get it. I have heard this so often. They never can tell how much they have paid. They may have paid for a tenth of the value of the benefits they got. But they paid something, and they feel therefore, that if they are disabled, they are entitled to live at a reasonable standard throughout . . . I do not think that the Canada Pension Plan

[Traduction]

M. Reid (St. Catharines): À la page 3 de votre mémoire, M. Andrews, vous parlez des dispositions des prestations d'invalidité:

Dans le secteur des prestations d'invalidité, le gouvernement propose que les prestations entières du Régime de retraite du Canada et du Régime de sécurité de la vieillesse soient versées si le prestataire a cotisé au moins pendant une des deux années antérieures à la période d'invalidité.

Je présume donc que si une personne de plus ou de moins de 65 ans devenait invalide . . . je pensais au cas des personnes de moins de 65 ans.

M. Andrew: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Aux termes de cette disposition, cette personne aurait-elle droit à la sécurité de la vieillesse ainsi qu'à la pension d'invalidité qu'elle recevrait au titre du RPC?

M. Andrew: Je ne savais pas que l'on parlait de la SV.

M. J. Pelletier: Il y avait en effet une recommandation aux termes de laquelle il y aurait une somme supplémentaire pour combler l'écart entre la date d'invalidité et le moment où l'employé a pleinement droit à la SV.

M. Reid (St. Catharines): Pourriez-vous nous donner des précisions sur la position? Prenons le cas d'un employé invalide qui a droit à une retraite au titre du RPC, pour un pourcentage ou pour la totalité de l'invalidité; au titre de cette recommandation, aurait-il droit, à partir de cet âge—c'est-à-dire en-dessous de l'âge de 65 ans—à la SV?

M. J. Pelletier: Oui, il y avait une recommandation aux termes de laquelle il devait y avoir un raccordement à partir de ce moment jusqu'à l'âge de 65 ans, et notre propre recommandation est . . . nous ne nous opposons pas en principe à un raccordement, parce que nous savons que ces gens se trouvent généralement dans une situation très difficile. Mais il se peut que la SV ne soit pas la solution idéale, et nous devons également tenir compte des prestations provenant du secteur public et d'autres régimes publics avant de simplement faire le raccordement pour cette prestation-là.

Le président: Ce mécanisme de raccordement devrait-il provenir, d'après vous, des recettes générales de l'impôt ou du RPC?

M. Coward: Le gouvernement avait envisagé l'introduction d'un régime national d'invalidité, où toute la question serait revue, et cette solution nous paraîtrait bien plus appropriée. Le Régime de pension du Canada existe, les gens y cotisent. S'il leur arrive quelque chose, ils ont tendance à dire: nous avons cotisé, pourquoi n'en retirerions-nous rien? J'ai si souvent entendu cela. Ils ne savent jamais au juste combien ils ont cotisé; peut-être seulement pour un dixième des prestations qu'ils en retirent. Mais ils ont versé des cotisations, et se sentent donc en droit, en cas d'invalidité, de conserver un niveau de vie raisonnable pendant . . . Je ne crois pas que le

[Texte]

adéquat à 100 p. 100, ce système qui veut qu'on exige d'un individu que son invalidité soit terminale pour qu'il ait droit à des prestations. C'est sûrement insatisfaisant pour un grand nombre de personnes qui sont dans la misère, qui n'ont pas de revenu.

La position de la Chambre—M. Coward l'a exposée tout à l'heure—c'est qu'on est tout à fait contre la misère et qu'on veut que des mécanismes soient mis en place pour la soulager. On veut qu'un régime d'assurance-salaire particulier s'occupe de tous ces cas-là, non seulement des cas d'invalidité terminale, mais aussi des cas d'invalidité réelle de personnes qui sont incapables de travailler et qui ne sont pas couvertes par des mécanismes autres, comme la compensation des accidents du travail ou des régimes privés. Je pense bien qu'il n'y a pas d'opposition de principe à cela.

Peut-être que la grande erreur a été d'inclure des prestations d'invalidité dans le Régime de pensions du Canada. C'est une mesure peut-être temporaire, mais cela ne résout sûrement pas le problème de toutes les personnes de moins de 65 ans qui ne sont pas capables de gagner un revenu et qui n'ont aucune source d'aide extérieure, sauf peut-être le bien-être dans certains cas.

The Chairman: Mr. Reid, did you want to continue?

Mr. Reid (St. Catharines): Do I still have time?

The Chairman: Yes, and then I want to leave some time for me.

Mr. Reid (St. Catharines): Then I will just ask one further question.

This is particularly for clarification again on recommendation four, because we will talk about the expansion of CPP perhaps later. Recommendation four:

4. The Chamber recommends the Old Age Security or Guaranteed Income Supplement be raised to ensure that no single pensioner falls below a reasonable poverty line . . .

Recognizing that the OAS is more or less a universal program, which of these public programs are you recommending, or a combination of each, should be used to ensure people that they live up to the poverty line or have at least an income in relation to that poverty line?

Mr. Coward: If I may answer this question, I think as a practical matter it probably has to be the guaranteed income supplement. But there is grave concern, when we already have 52% of old age recipients receiving the guaranteed income supplement, that that percentage should be raised, as it would be by raising the amount. This means that well over half of the old population is on welfare, with income testing, with all the defects that that has—higher administration, opportunity for evading the rules . . .

In most countries it is considered that if the people on welfare benefits are more than 15% or 20% of the total old

[Traduction]

help but recognize that our system is not perfect since only those who suffer from a chronic disability qualify for disability benefits under the CPP. The system is far from adequate for a great number of people who are destitute and have no income.

The position of the Chamber—and Mr. Coward explained it earlier—is that we are opposed to destitution and we want to see mechanisms introduced to alleviate that problem. We would be in favour of a special wage insurance plan for those cases, not only for chronic disability but also for those people suffering from a real disability who cannot work because they are unable to work and who are not covered by other plans such as Workman's Compensation or a private plan. I really doubt that anyone would be opposed to such a concept.

I think the big mistake was to include disability benefits in the Canada Pension Plan. It may very well be a temporary measure, but it certainly does not solve the problem of all those people under 65 years of age who are not able to earn a living and who have no other outside assistance except perhaps for welfare in some cases.

Le président: Monsieur Reid, avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Reid (St. Catharines): Me reste-t-il encore du temps?

Le président: Oui, mais je voudrais ensuite poser quelques questions moi-même.

M. Reid (St. Catharines): Donc je ne vais poser qu'une seule autre question?

J'aimerais que vous m'expliquiez un peu plus à fond votre recommandation numéro 4, car il sera sûrement question de l'élargissement du RPC plus tard. Vous dites, et je cite:

4. Que la sécurité de la vieillesse ou le supplément du revenu garanti soit augmenté pour garantir qu'aucun retraité célibataire ne puisse tomber en-dessous d'un certain seuil de pauvreté . . .

Mais puisque la sécurité de la vieillesse est un régime à caractère plus ou moins universel, quels programmes publics ou quelle combinaison de programmes publics recommandez-vous pour vous assurer que les retraités ne tombent pas en-dessous du seuil de pauvreté ou jouissent d'un revenu au moins égal au seuil de pauvreté?

M. Coward: Je peux répondre à cette question. Je pense qu'il faudra probablement utiliser le supplément du revenu garanti. Mais il y a un problème qui se pose, en ce sens que près de 52 p. 100 des prestataires de la sécurité de la vieillesse touchent déjà le supplément du revenu garanti, en ce sens que l'augmentation des prestations rehaussera davantage ce pourcentage. Cela veut dire que plus de la moitié des personnes âgées dépend du bien-être social, compte tenu des définitions du revenu, avec tous les problèmes que ce programme comporte, à savoir un surcroît de procédures administratives et des possibilités d'abuser du système . . .

Dans la majorité des pays, on estime que si plus de 15 à 20 p. 100 des personnes âgées dépendent de prestations du bien-

[Texte]

Mr. Dobell: There will be distributed fairly shortly some of the background notes and supplementary papers which underlie some of the estimates in the green paper. Obviously, you will be receiving those. I hope that at some point we will be able to talk both about those and your reaction to them and, of course, the cost study that is proceeding at the moment.

Mr. Bath: Sure.

Mr. Dobell: Thank you.

The Chairman: Mr. Hughes, on behalf of the members of the committee, I thank you and your group for the presentation this morning. I am sure we are going to have more dialogue as the year goes by.

Mr. Hughes: Mr. Chairman, thank you for affording us the opportunity to appear before you. And as was stated at the outset, we would welcome a second opportunity once our own initiative figures are in, once the cost study figures are in, to appear and tell you how those events have impacted on the recommendations we have made today.

The Chairman: Can I just mention along that . . . because I know some groups are asking us questions—I am pretty sure we can accommodate that request. It may not be in Ottawa, it may have to be in one of our provincial capitals as we travel, in order to accommodate that request. But I do not see a problem with it.

Mr. Hughes: Okay. We would be happy to meet that.

The Chairman: Thank you for coming. We have a seven-minute break, I guess.

• 1100

• 1104

The Chairman: I call the meeting to order.

Nous aurons maintenant une présentation de la Fédération des femmes du Québec. Bienvenue au Comité. La Fédération est représentée par M^{me} Ginette Busque, M^{me} Ruth Rose Lizée et M^{me} Denise Marquez.

• 1105

Vous avez la parole.

Mme Ginette Busque (vice-président, Conseil provincial, Fédération des femmes du Québec): Merci, monsieur le président.

Apparemment, même par courrier spécial, notre document ne s'est pas rendu. Nous le regrettons. Il est bel et bien parti. On va vous en remettre des copies ce matin.

Étant donné que vous n'avez pas eu l'occasion de prendre connaissance de notre document avant ce matin et qu'il est

[Traduction]

M. Dobell: Nous ferons circuler sous peu certaines des notes et des documents supplémentaires sur lesquels nous nous sommes fondés pour établir quelques prévisions qui figurent dans le Livre vert. Vous recevrez probablement ces documents. J'espère que nous pourrons parler ensemble de ces documents et de votre réaction ainsi que de l'étude de coûts que l'on effectue à l'heure actuelle.

M. Bath: D'accord.

M. Dobell: Merci.

Le président: Monsieur Hughes, au nom des membres du Comité, j'aimerais vous remercier, vous et votre groupe, de l'exposé que vous nous avez présenté ce matin. Je suis persuadé que nous aurons d'autres occasions cette année d'échanger des idées.

M. Hughes: Monsieur le président, c'est moi qui vous remercie de nous avoir invités à vous faire part de notre point de vue. Et comme nous l'avons dit au début, nous serions contents de revenir vous rencontrer dès que notre étude sur les coûts sera terminée pour vous expliquer comment ces mesures auront influé sur les recommandations que nous avons faites aujourd'hui.

Le président: Puis-je simplement dire—vous savez, il y a des groupes qui nous posent des questions—mais je pense pouvoir me rendre à cette demande. Il se peut que nous ne vous rencontrions pas à Ottawa mais dans une capitale provinciale dans le cadre de nos déplacements. Mais cela ne devrait pas présenter de problème.

M. Hughes: Très bien, je vous en remercie.

Le président: Nous vous remercions d'être venus comparaître devant nous. Nous aurons maintenant une pause de sept minutes.

Le président: La séance est ouverte.

We will now receive the presentation of the *Fédération des femmes du Québec*. I would like to welcome you to the committee. The federation is represented by Madam Ginette Busque, Madam Ruth Rose Lizée and Madam Denise Marquez.

You have the floor.

Madam Ginette Busque (Vice-Chairman, Provincial Counsel, Fédération des femmes du Québec): Thank you, Mr. Chairman.

Apparently, our brief did not reach you, even though we sent it by special mail. We are very sorry about this. We did indeed send it. This morning, we will provide you with copies of it.

Since you have not had the chance to read our brief and as it is fairly succinct, I would now like to read it into the record.

[Text]

quand même assez succinct, je me permettrai d'en faire la lecture.

Tout d'abord, je voudrais vous dire ce qu'est la Fédération des femmes du Québec. Nous regroupons 35 associations et environ 500 membres individuels. Les résolutions que nous allons vous présenter ce matin ont toutes été adoptées lors de l'assemblée générale de la Fédération des femmes du Québec, le 15 mai 1983.

En tant que représentantes de la Fédération des femmes du Québec, nous sommes très heureuses de l'occasion qui nous est offerte de faire connaître les positions que nous avons développées jusqu'à maintenant relativement à la réforme des régimes de rentes.

Nous tenons à préciser à votre groupe que nous ne déposons pas un mémoire qui aborde les cinq points sur lesquels le Groupe de travail sur les pensions a été appelé à se pencher.

Notre intervention se limitera à la présentation des recommandations issues des ateliers et de la plénière du Colloque sur les pensions que la Fédération a tenu le 3 avril 1982 à Montréal. Nous exposerons aussi les principaux considérants de chacune de ces recommandations. Nous aimerions souligner qu'à ce colloque, en plus des 25 associations membres de la Fédération des femmes du Québec, une quinzaine d'associations non membres se sont jointes à nous. Environ 200 personnes, en fait, ont étudié ce dossier avec nous. Nous avons grandement apprécié la subvention du ministère de la Santé et du Bien-Être social sans laquelle il nous aurait été totalement impossible de rejoindre un si grand nombre de personnes.

Nos recommandations se divisent en trois catégories. La première se rapporte à la réforme des régimes publics; la deuxième touche, d'une façon plus particulière, la problématique de la femme au foyer; la troisième aborde les grands objectifs de la réforme des régimes privés.

La première question que l'on pose est la suivante: Régimes publics ou régimes privés?

Le Livre vert pose en fait deux questions fondamentales. La première est: Faut-il élargir les modalités de retraite obligatoire? La deuxième est: L'extension devrait-elle se faire dans le secteur public ou dans le secteur privé?

Les participantes au Colloque de la Fédération, et, en fait, l'assemblée plénière de la Fédération, après étude de ces questions, ont recommandé une amélioration substantielle des régimes publics.

C'est à travers ces régimes que nous avons choisi de rechercher le redressement de la situation déplorable que vivent actuellement nos consœurs âgées. Les participantes au Colloque ont aussi exigé une réforme des régimes privés, mais ces derniers gardent toujours dans notre esprit leur caractère de régimes supplémentaires.

Les raisons principales qui sous-tendent notre choix vis-à-vis des régimes publics sont les suivantes:

—Une amélioration du régime public pourrait prendre effet immédiatement et pourrait même être rétroactive pour les personnes déjà à la retraite, tandis qu'une amélioration des

[Translation]

First of all, I should like to begin by telling you something about the *Fédération des femmes du Québec*. We represent 35 associations and approximately 500 individual members. The resolutions we intend to present to you this morning were all adopted at the General Assembly of the *Fédération des femmes du Québec* on May 15, 1983.

As representatives of the *Fédération des femmes du Québec*, we are delighted to have the opportunity this morning to make you aware of our position regarding those questions related to pension reform which we have studied thus far.

We should point out to the committee that our brief does not touch on the five points which the task force on pension reform has been called upon to examine.

We intend to confine ourselves to presenting recommendations stemming from workshops in the plenary session of the pension symposium held by the Federation in Montreal on April 3, 1982. We will also set out the main reasons for each of these recommendations. It should be noted that in addition to the 25 member associations of the *Fédération des femmes du Québec*, approximately 15 non member associations joined us at the pension symposium. In fact, about 200 people studied this question with us. We greatly appreciated receiving a grant from the Department of National Health and Welfare, without which it would have been utterly impossible to reach so many people.

Our recommendations are divided into three categories. The first relates to public pension reform; the second, the more specific problems related to homemakers; and the third addresses the main objectives of private pension reform.

The first question one asks oneself is the following: public or private pension plans?

The green paper in fact asks two fundamental questions. The first is, is there a need to expand mandatory pension arrangements? The second is: should this expansion take place in the public or the private sector?

After studying these matters, those present at the federation symposium and at the plenary assembly of the FFQ recommended that a substantial improvement be made in the public pension programs.

It is through these plans that we have chosen to attempt to rectify the deplorable situation of many elderly women at the present time. Participants in the symposium also called for a reform of private plans, although we consider that the latter will always be only supplementary plans.

The main reasons underlining our choice of public pension reform are the following:

—Improvements made to the public pension plan could take effect immediately and could even be retroactive for people already in retirement, whereas any improvements made to

[Text]

Notre seconde recommandation se rapporte à une des façons d'améliorer les régimes publics pour qu'ils garantissent des revenus minimums suffisants. Elle s'adresse au gouvernement du Québec puisqu'elle vise la Régie des rentes du Québec, mais elle peut être adressée aussi au gouvernement fédéral pour le bénéfice de ceux et celles qui reçoivent ou recevront leurs rentes des instances fédérales. Nous recommandons donc l'amplification du Régime des rentes du Québec ou de pensions du Canada afin que la Régie verse des pensions égales à 50 p.100 des revenus de préretraite.

Le taux de remplacement de 25 p.100 est nettement trop bas. D'autre part, nous ne nous sommes pas prononcées spécifiquement sur l'augmentation du maximum des gains admissibles, mais nous pouvons avancer, sans préjuger des décisions qui seront prises, qu'une recommandation en ce sens sera favorablement accueillie par nos groupes. L'augmentation du M.G.A. au niveau du salaire industriel moyen pourrait se faire dès l'introduction de la réforme pour rattraper le niveau qu'il avait en 1966.

Les femmes au foyer maintenant: Nos autres recommandations relatives à l'amélioration des régimes publics chevauchent en fait nos recommandations sur la problématique des femmes au foyer. C'est donc par le biais de celles-ci que nous avons choisi de les aborder.

Notre première recommandation prend plutôt le caractère d'une revendication et énonce la philosophie qui fonde notre démarche vis-à-vis de la femme au foyer. Pour cette femme, nous réclamons la reconnaissance de la valeur économique du travail de la femme au foyer par l'instauration d'un système obligatoire et équitable de participation de toutes les travailleuses au foyer au Régime des rentes du Québec.

Il va sans dire que nous croyons que toutes les Canadiennes devraient bénéficier de la même reconnaissance.

Nous sommes conscientes que cette question pose un débat de fond sujet à controverse. Le principe sous-jacent à la Régie des rentes et au Régime de pensions du Canada, qui est de remplacer une partie des revenus monétaires antérieurs, doit être réévalué. Ce n'est pas parce que le travail de la femme au foyer n'a jamais été reconnu de la même façon que les autres métiers, c'est-à-dire par l'attribution d'un salaire pour le service rendu, et ce n'est pas parce que ce travail a toujours été accompli sur la base d'un partage des rôles dans la famille qu'il ne répond pas intrinsèquement à la définition de travail. Le traitement que notre société a accordé aux femmes au foyer ne peut plus, quant à nous, être accepté. Il est intolérable que les femmes au foyer, qui pourtant rendent des services incalculables, non seulement à leur famille mais aussi à l'ensemble de la société, finissent majoritairement leur vie dans la pauvreté. La longévité d'aujourd'hui joue, bien sûr, un rôle particulier dans cette situation, en ce sens qu'elle est récente et que collectivement nous n'avons pas encore appris à composer avec ce facteur. Mais la réforme des régimes de rentes est une occasion unique à côté de laquelle nous ne devrions pas passer. Nous avons aujourd'hui à la fois suffisamment de recul sur la situation des femmes âgées et suffisamment de données sur les perspectives qui vont se développer pour faire un bilan réaliste

[Translation]

Our second recommendation relates to one of the ways of improving public plans so that they guarantee adequate minimum incomes. It is addressed to the Government of Quebec, as it is aimed at the Quebec pension plan, but it may also be addressed to the federal government, for the benefit of those who receive or will receive annuities from federal sources. We therefore recommend expansion of the Quebec and Canada pension plans so that pensions paid represent 50% of pre-retirement earnings.

The replacement rate of 25% is definitely too low. Furthermore, although we have not taken a definite stand on increasing maximum pensionable earnings, we can definitely state, without prejudging any decisions that will be made, that a recommendation of this nature would be favourably received by our groups. An increase in the yearly maximum pensionable earnings (YMPE) to the level of the average industrial wage could be done as soon as reforms are implemented to catch up to the level established originally in 1966.

Now, to move on to homemakers: our other recommendations regarding the improvement of public pension plans in fact overlap our recommendations relating to the problems of homemakers. Accordingly, it is through the former that we have chosen to address them.

Our first recommendation really has more the character of a demand and sets out the philosophy which is at the basis of our behaviour towards homemakers. For these women, we demand recognition of the economic value of the work performed by homemakers through the establishment of an equitable and mandatory system which would allow all houseworkers to participate in the Quebec pension plan.

It goes without saying that we believe this recognition should be extended to all Canadians.

We are aware that underlying this whole question is a controversial debate. The whole principle upon which the Quebec and Canada pension plans are based, namely, to replace a portion of previous income, must be re-evaluated. The fact that the work of homemakers has never been recognized in the same way as other jobs, namely through the pay of a salary for services rendered, and that this type of work has always been carried out on the basis of role-sharing within a family, does not mean that it does not intrinsically correspond to the definition of work. In our view, the treatment given to homemakers by our society can no longer be considered acceptable. It is intolerable that homemakers, who provide invaluable services, not only to their family but to society as a whole, should end their lives in poverty, for the most part. Obviously, life expectancy today plays a particular role in this situation, in the sense that it is a recent phenomenon and that collectively, we have not yet learned to come to terms with it. But pension reform is a unique opportunity which we must not pass up. Today, we have both enough perspective, as far as the position of elderly women is concerned, and enough data on what may develop in the future to draw a realistic picture of the situation and develop policies which are consistent with the choices we have made as a society.

[Texte]

et dégager des politiques conséquentes avec nos choix de société.

[Traduction]

• 1115

En partant de la croyance ferme que les personnes qui rendent service à cette société doivent recevoir une certaine compensation pour le travail accompli, nous recommandons l'extension de l'exclusion volontaire déjà accordée aux femmes qui prennent soin de jeunes enfants et à celles qui prennent soin d'invalides ou d'handicapés.

Comme il est possible de le constater, cette recommandation part du fait que déjà l'exclusion volontaire est accordée au Québec aux femmes qui restent à la maison pour prendre soin d'enfants de moins de sept ans. Nous réclamons l'extension de cette exclusion dans les cas où les invalides ou handicapés devraient être placés en institution, placement dont le coût s'avère toujours une dépense très coûteuse pour l'État. Pour les Canadiennes des autres provinces que le Québec, il va sans dire que nous recommandons ardemment que le Régime de pensions du Canada adopte aussi une clause d'exclusion volontaire. Je crois que la semaine dernière, l'Ontario a levé son veto là-dessus. Nous nous en réjouissons fortement.

La recommandation que nous venons de formuler n'est utile que si la personne au foyer, en fait le principe de l'exclusion, réintègre le marché du travail à temps plein pour une période assez longue. La proposition qui suit vise à protéger celles qui ne retournent pas sur le marché du travail après avoir élevé leurs enfants ou qui y reviennent de façon irrégulière. Elle vise à ce que ces personnes puissent recevoir une rente minimale en reconnaissance du travail accompli pendant qu'elles élevaient des enfants ou prenaient soin d'handicapés ou d'invalides. La proposition en question représente en quelque sorte une première étape de participation des femmes au foyer au Régime de rentes ou de pensions. Dans cette optique, nous recommandons l'inclusion des femmes qui ont charge de jeunes enfants, jusqu'à l'âge de 12 ans, ou qui prennent soin de personnes invalides ou d'handicapés dans le Régime des rentes du Québec en leur inscrivant à chaque année un crédit égal à la moitié du salaire industriel moyen.

Cette recommandation est une forme d'inclusion au Régime des rentes ou de pensions. Elle n'invalidé pas cependant la règle d'exclusion qui peut s'avérer plus avantageuse pour celles qui retournent à temps plein sur le marché du travail.

La prochaine recommandation, issue du colloque et maintenant de l'Assemblée plénière de la Fédération, a pour objectif de donner plein effet à une clause déjà en vigueur en modifiant son caractère facultatif. À cet effet, nous recommandons l'égalisation obligatoire et automatique des crédits de pensions des conjoints lors d'un divorce. Cette égalisation est déjà possible, mais très peu de femmes s'en prévalent. Donc, nous voudrions qu'elle devienne automatique. Cette recommandation s'inscrit également dans la logique d'une philosophie qui reconnaît l'égalité des conjoints.

Toujours dans cette même perspective, nous avons formulé une recommandation qui vise l'égalisation obligatoire et automatique des crédits de pensions au moment où le plus jeune des conjoints atteint l'âge de 65 ans. Nous tenons

On the basis of our firm belief that people who provide a service to society should receive some form of compensation for their work, we recommend the extension of the voluntary drop-out provision, already available to women taking care of young children in Quebec, to those who withdraw from the labour force to care for disabled or handicapped persons.

As one can see, this recommendation is based on the fact that the voluntary drop-out provision is already provided to women in Quebec who stay home to take care of young children under the age of 7. We are requesting the extension of this provision in cases where disabled or handicapped persons would have to be placed in institutions, as institutional care is always a very onerous burden for the state. For Canadians in provinces other than Quebec, it goes without saying that we strongly recommend that the Canada Pension Plan adopt a voluntary drop-out provision. I believe that Ontario lifted its veto in this regard last week. We are extremely pleased at this development.

The recommendation we have just formulated is only useful if the homemaker—in fact, this is the principle of the drop-out provision—returns to the labour market on a full-time basis for quite a long period of time. The following proposal is intended to protect those who do not return to the labour force after raising their children or who only return on an irregular basis. It is intended to ensure that such persons receive a minimal annuity in recognition of the work carried out while they were raising children or taking care of handicapped or disabled persons. In a way, this proposal represents a first step in terms of homemakers participating in pension plans. On that basis, we recommend including in the Quebec Pension Plan women who care for young children up to the age of 12 or handicapped or disabled persons by giving them a credit each year based on half the average industrial wage.

This recommendation is a form of inclusion in the pension plan. However, it does not eliminate the need for the drop-out provision which may be more advantageous for women who return to the labour force.

The next recommendation, which stems from the symposium and the plenary assembly of the federation, is intended to give full effect to a provision already in force by no longer making it optional. To this end, we recommend mandatory and automatic splitting of pension credits between spouses in the case of a divorce. This type of pension credit splitting is already possible, but very few women avail themselves of it. We would therefore like to see it become automatic. This recommendation is in keeping with the logic of a philosophy which recognizes spousal equality.

In this same perspective, we have formulated a recommendation which calls for the mandatory and automatic splitting of pension credits when the younger spouse reaches age 65. However, we wish to point out that if this latter provision is to

[Text]

cependant à souligner que pour qu'une telle recommandation ait pour effet d'améliorer le sort des femmes sans pour autant diminuer considérablement le revenu des hommes, surtout au moment où ils deviennent veufs, il faut assurer parallèlement une rente de base convenable aux femmes au foyer et améliorer les rentes de conjoint survivant.

Nous n'avons pas développé de position ou formulé de recommandation sur la façon dont les femmes au foyer qui ont fini d'élever leurs enfants ou qui ne prennent pas soin d'invalides ou d'handicapés pourraient avoir accès au régime public. La question qui revient toujours est de déterminer si ces personnes, en fait, rendent service à leur famille ou à la société. En même temps, il faut rester conscient du fait qu'actuellement, le retour sur le marché du travail est extrêmement difficile, même pour celles qui sont déterminées à faire cette démarche. Enfin, les femmes divorcées et les mères célibataires, c'est-à-dire celles qui n'ont pas de mari et qui ne recevront pas de rente de conjoint survivant, constituent une catégorie de femmes particulièrement susceptibles de rejoindre la masse des femmes âgées et pauvres.

Diverses façons d'inclure l'ensemble des femmes dans les régimes de rentes ou de pensions ont été identifiées. Entre autres, les propositions suivantes ont été mises de l'avant.

• 1120

A savoir: exiger qu'un homme qui réclame l'exemption de personne mariée cotise pour sa femme; inscrire automatiquement un crédit pour les femmes qui prennent soin d'enfants plus âgés ou pour celles qui ont déjà élevé des enfants; ou encore rendre le Régime des rentes universel: toute personne de 18 à 64 ans serait obligée de cotiser au moins au niveau de la moitié du salaire industriel moyen; la cotisation serait acquittée à partir d'un crédit d'impôt remboursable qui remplacerait les exemptions personnelles et les exemptions de personne mariée.

De ces trois solutions, la dernière, c'est-à-dire celle du crédit d'impôt, est probablement pour nous la plus intéressante mais, comme nous l'avons déjà mentionné, nous n'avons pas encore de recommandation spécifique à cet effet.

Il a aussi été suggéré par d'autres groupes, en attendant l'intégration totale des femmes au foyer aux régimes de rentes ou de pensions, d'améliorer considérablement la rente de conjoint survivant.

Nous n'avons pas non plus développé de position sur les rentes de conjoint survivant pour les survivants de moins de 65 ans, l'allocation au conjoint du régime fédéral, la règle d'acquisition du droit à la P.S.V pour les immigrants, et la définition d'un conjoint de fait.

Notre troisième et dernière série de recommandations porte sur les régimes privés. En tenant compte des principaux reproches qui sont formulés à l'égard de ces régimes, nous avons quatre recommandations à déposer que nous exposerons ici de façon très succincte. Nous avons recommandé tout d'abord l'acquisition plus rapide du droit à une pension.

Nous croyons effectivement que la règle du 10/45 est nettement désavantageuse pour un très grand nombre de

[Translation]

have the effect of improving the situation of women without substantially reducing the income of men, especially in the case of widowhood, it will also be necessary to provide a reasonable basic pension to housewives and to increase survivor's benefits.

We have not yet taken a definitive position on how to include in the public pension program homemakers who have finished raising their children or who are not taking care of a disabled or handicapped person. The question which continually crops up has to do with determining whether these people do in fact provide a service to their family or to society. At the same time, we must not forget that at the present time, it is extremely difficult to return to the labour market, even when one is determined to try and do so. Divorced women and single mothers who will not be eligible for survivor's benefits are especially likely to join the ranks of old and poor women.

Several ways of including women as a whole in pension plans have been identified. Of these, the following proposals have been put forward.

They are: to require a taxpayer who claims a married person's tax exemption to contribute for the dependant spouse; to grant an automatic credit to women taking care of older children or to those who have already finished raising children; or to make the QPP/CPP universal: everyone between the ages of 18 and 64 would be required to contribute at least at the level of half the average industrial wage; contributions would be paid out of a reimbursable tax credit which would replace personal and married person's tax exemptions.

Of these three possible solutions, the latter, in other words, the tax credit, seems to us to be the most interesting. But as we already said, we have not yet made any specific recommendation to that effect.

It has also been suggested by other groups that pending the complete integration of homemakers into pension plans, steps be taken to improve survivor's benefits considerably.

We have not yet developed a position with respect to survivor's benefits for people under 65, the spouse's allowance provided by the federal plan, the rule of vesting of the right to old age security for immigrants and the definition of a common-law union.

Private pension plans are the subject of our third and last series of recommendations. Taking into account the main reproaches which are levelled at these plans, we have four recommendations which we will now go through quickly. We have first recommended that there be much earlier vesting of the right to a pension.

We personally believe that the 10/45 rule is far from being advantageous to a great many workers. It does not take into

[Texte]

travailleurs et de travailleuses. Elle ne tient pas compte de la mobilité, une des caractéristiques importantes de la participation au marché du travail aujourd'hui, surtout chez les femmes. (Nous n'avions pas précisé après combien d'années l'acquisition devrait être possible. La proposition de deux ans du Livre vert nous semble intéressante.)

Notre deuxième recommandation vise l'adoption d'une clause obligatoire de rente de conjoint survivant pour les deux époux, à moins qu'ils y aient tous deux renoncé par écrit. La troisième recommandation, quant à elle, réclame une protection contre l'inflation basée sur les intérêts inflationnistes gagnés sur leurs fonds. Notre quatrième et dernière recommandation sur la réforme des régimes supplémentaires vise l'élimination de toute discrimination sexuelle au niveau des cotisations et des prestations.

Depuis la tenue de notre colloque sur les pensions en avril dernier, ce dossier est resté actif à la Fédération. Actuellement, nous travaillons à la création d'une table de concertation dont l'objectif est l'élaboration d'une plate-forme minimale de revendications. À ce niveau-là, nous travaillons avec des représentants des syndicats, C.S.N., F.T.Q., C.E.Q., avec des regroupements de personnes âgées, comme l'Association québécoise des retraités et pré-retraités, et des groupes de femmes qui ne sont pas membres de la Fédération des femmes du Québec, tels l'AFEAS et le Cercle des fermières.

Les représentants de cette table de concertation devraient être en mesure de se présenter aux audiences publiques que vous êtes censés tenir à l'automne dans les provinces, d'après les renseignements que nous avons reçus. Donc, le dossier se poursuivra pour nous de cette façon-là.

Nous vous remercions très sincèrement de nous avoir écoutées, et si vous avez des questions à poser, Ruth Rose Lizée est notre personne-ressource pour ce dossier; elle est économiste à l'Université du Québec. Denise et moi, on se situe un peu plus au niveau de la philosophie qui se dégage de cela; le côté technique est mieux contrôlé par notre collègue économiste.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, madame Busque, pour votre présentation. Il est évident que vous avez travaillé fort pendant les dernières années. Je pratique mon français, parce que demain je dois faire une allocution à Montréal. Ce sera mon premier discours en français et, pour cette raison, j'apprécie votre présence ici aujourd'hui.

The Chairman: With that in mind, Thérèse Killens, perhaps you would like to open up the line of questioning, and then we can go to the other members.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Au nom de mes collègues, je suis très heureuse de vous recevoir ce matin, et je veux vous assurer que nous allons prendre en considération les recommandations que vous faites.

[Traduction]

account mobility, which is one of the important characteristics of being part of the labour force today, particularly in the case of women. (We have not yet specified after how many years vesting should be possible, although the two-year proposal in the green paper seems an interesting one.)

Our second recommendation has to do with including a mandatory survivor's benefit for both spouses, unless both agree in writing to forego such a benefit. The third recommendation calls for protection against inflation based on excess interest earned on the funds. Our fourth and last recommendation on supplementary pension reform is aimed at the elimination of all sexual discrimination in determining contribution and benefit levels.

Since holding our pension symposium last April, we have continued to work actively in this area within the federation. We are currently working on setting up a meeting in order to develop a minimum platform of demands. In this regard, we are working with representatives of unions, such as the CNTU, the QFL and the QTC, as well as with groups of elderly people, such as the *Association québécoise des retraités et pré-retraités* and with women's groups who are not necessarily members of the *Fédération des femmes du Québec*, such as the AFEAS and the *Cercle des fermières*.

The representatives at this meeting will be able to participate in public hearings which you are supposed to be holding in the fall in the provinces, according to the information we have received. So we intend to continue to participate in the debate in this way.

We would again like to extend our very sincere thanks to the members of the committee for listening to us. If you have any questions, Ruth-Rose Lizée is our resource person and is an economist at the University of Quebec. I think Denise and I are more concerned with the philosophy of this whole question, whereas the technical side of things can be best handled by our economist colleague.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much for your presentation, Madam Busque. There is no doubt you have worked very hard in the past few years. I am practicing my French today because I have to make a speech in Montreal tomorrow. It will be my first speech in French and that is why I am so delighted to have you here today.

Le président: Cela dit, je demanderai à Thérèse Killens de prendre la parole pour poser ses questions, et ensuite, nous passerons aux autres députés.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

On behalf of my colleagues, I am very happy to welcome you here this morning, and I would like to assure you that we will take the recommendations you have made under serious consideration.

[Text]

Je pressens—et je pense que je l'interprète bien—je pressens, dans votre mémoire, une impatience que je partage.

Je dois vous dire que je suis frustrée, parfois, quand j'entends d'autres mémoires qui nous sont présentés.

Vous avez bien identifié nos problèmes, mais il ne faut pas rêver en couleurs. Il serait très difficile de mettre en application ce que nous avons devant nous. Mais, vous savez, c'est comme la semence au printemps et la récolte à l'automne! Ce que nous faisons, dans certaines de vos recommandations, c'est mettre la semence.

J'ai tellement de questions à vous poser. Je vais commencer et vous m'arrêterez, monsieur le président, quand vous le jugerez nécessaire.

Le président: Non.

Mme Killens: Très bien.

Vous nous parlez d'une amélioration substantielle des régimes publics. Est-il question du montant de base de la pension de sécurité de la vieillesse ou du supplément? Où situez-vous, par exemple, votre augmentation? Est-ce au niveau du supplément ou au niveau de la pension de base?

Mme Ruth Rose Lizée (professeur en sciences économiques, personne-ressource et membre du Comité F.F.Q. sur les pensions, Fédération des femmes du Québec): La Fédération n'a pas pris position sur cette question-là.

D'après nous, pour les femmes, il est très clair qu'il est plus intéressant d'augmenter la sécurité de la vieillesse. Le supplément demeure quand même un programme de bien-être, il a un taux de taxation qui est très fort et qui rend extrêmement difficiles les efforts des individus pour améliorer leur sort.

Maintenant, la préoccupation constante en ce qui concerne la sécurité de la vieillesse est que c'est donné à des gens qui n'en ont pas besoin. Plus de 50 p. 100 des personnes âgées en sont encore au supplément. Il ne m'apparaît pas y avoir autant de gaspillage que cela et il y a encore de la place pour augmenter la sécurité de la vieillesse.

Il y a également d'autres façons d'augmenter le revenu minimum garanti qui n'auraient ni le désavantage du supplément, ni le désavantage de la sécurité de la vieillesse. Par exemple, il y a une exemption additionnelle pour les revenus lors de la retraite. Je ne vois pas pourquoi on ne pourrait pas convertir cela en crédit d'impôt. Si on donnait, par exemple, un crédit d'impôt de 1,000 dollars à toutes les personnes âgées, il pourrait être, comme dans le cas de l'exemption pour les enfants, impossible à un certain niveau de revenu. Cela pourrait s'adresser à l'ensemble des personnes qui reçoivent moins de 15,000 dollars ou 20,000 dollars, sans pour autant être exigible aux gens qui ont vraiment des revenus élevés.

Donc, ce serait une façon d'augmenter un régime universel, qui serait dirigé vers les gens qui en ont besoin, sans avoir un taux de taxation de 50 p. 100.

[Translation]

• 1125

I can assure you that we will carefully consider all the recommendations you have made. I sense in your brief—and I hope I am not misinterpreting here—a certain impatience which I share with you.

I must say that I am sometimes frustrated when I hear some of the briefs that are presented to us.

You have identified the problems, but we must not simply delude ourselves. It would be very difficult to implement what we have before us. But you know, it is sort of like sowing the seed in the spring and harvesting in the fall! In the case of some of your recommendations, what we would be doing is sowing the seed.

I have so many questions I would like to ask . . . I will begin and whenever you feel it is necessary, Mr. Chairman, you just stop me.

The Chairman: No.

Mrs. Killens: All right, fine.

You mentioned a substantial improvement in public pension plans. Are you referring to the basic amount of the Old Age Security Pension or the GIS? Where would this increase be provided? Through the Guaranteed Income Supplement or the basic pension?

Mrs. Ruth Rose Lizée (Professor of Economics, Resource person and Member of the Pension Committee of the FFQ, Fédération des femmes du Québec): The federation has not taken any position on that question.

As far as we see it, there is no doubt that for women, it would be better to increase Old Age Security. The Guaranteed Income Supplement remains a welfare program, and as it is highly taxed, it is very difficult for individuals to improve their lot.

Now the main concern about Old Age Security is that it is given to people who do not need it. More than 50% of elderly people are still receiving the Guaranteed Income Supplement. It seems to me there is not that much waste as some would have us believe and that there is still room to increase Old Age Security benefits.

There are also other ways of increasing the guaranteed minimum income which would have none of the disadvantages of either the GIS or the Old Age Security benefits. For instance, there is an additional exemption for income in retirement. I do not see any reason why this could not be converted into a tax credit. For instance, if a tax credit of \$1,000 were provided to all elderly people, it would be possible, as in the case of the child exemption, to tax this credit at a certain income level. It could be provided to all persons receiving less than \$15,000 or \$20,000, without being payable to people who really have high incomes.

So, that would be one way of increasing the universal plan, in such a way as to direct funds to those who really need it, without imposing a 50% tax rate.

[Texte]

Il y a aussi une proposition pour la femme au foyer qui a pour effet de lui assurer un revenu minimum à partir du Régime des rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada, ce qui aurait le même effet. Il s'agirait d'augmenter le minimum sans augmenter les montants qui sont donnés aux gens qui ont des revenus plus élevés, ce qui serait un régime universel.

Donc, il y a plusieurs autres façons, à part la sécurité de la vieillesse et le supplément.

Mme Killens: Ma deuxième question se situe au niveau du temps partiel. Vous n'avez pas élaboré du tout là-dessus; vous avez fait allusion au temps partiel, au début de la page 3. Pourriez-vous élaborer un peu et nous dire comment vous voyez la situation de la femme qui travaille à temps partiel, face à ce régime de pensions qui n'existe pas?

Mme Lizée: Tout d'abord, relativement au temps partiel, c'est une des raisons pour lesquelles on souhaite un régime public plutôt que des régimes privés. Les gens qui travaillent à temps partiel peuvent participer au régime public immédiatement, c'est acquis dès le début et c'est proportionnel à leur revenu, tandis que dans un régime privé, même avec la proposition du Livre vert, ils ne pourront participer qu'après deux ans et s'il leur manque des heures au cours de ces deux ans, ils ne seront toujours pas cotisés.

• 1130

Deuxièmement, toutes les propositions qui visent la femme au foyer visent aussi les gens à temps partiel. Par exemple, on a une proposition qui demande que les personnes qui ont de jeunes enfants puissent être cotisées au Régime des rentes directement avec un crédit qui leur est accordé. Il y a beaucoup de femmes avec de jeunes enfants qui travaillent à temps partiel; ce crédit pourrait leur être accordé directement aussi, ou bien en cumulant. C'est-à-dire qu'elles auront un crédit équivalant à la moitié du salaire industriel par le biais du programme, plus ce qu'elles gagnent elles-mêmes. Donc, leur cotisation serait plus élevée que pour la femme qui est simplement au foyer, ou bien la différence pourrait être remboursée et alors ce serait comme l'allocation de disponibilité au Québec; cela pourrait aider la personne à payer les frais de garde. De cette façon, il n'y aurait pas de discrimination entre ceux qui sont sur le marché du travail et ceux qui ne le sont pas.

Mme Killens: Mais qu'est-ce que vous feriez de la femme qui travaille à temps partiel, mais qui n'a pas d'enfant?

Mme Lizée: Dans ce cas-là, elle serait aussi couverte par les propositions pour la femme au foyer; c'est-à-dire que s'il y avait une façon de participer, elle cotiserait au moins à un niveau minimum.

Mme Killens: Maintenant, encore à la page 3, vous nous dites:

Il est impossible d'inclure les femmes au foyer dans un régime privé tandis que cela est envisageable dans un régime public.

Pourquoi?

[Traduction]

There is also a proposal for homemakers which would, in effect, provide a minimum income from the Quebec Pension Plan or the Canada Pension Plan, and this would have the same effect. It would be a question of increasing the minimum without increasing the amounts paid to people who have high incomes, making it a universal plan.

So there are several other ways of addressing the problem, other than through Old Age Security and the GIS.

Mrs. Killens: My second question has to do with part-time work. You did not really go into this in any detail; you only mentioned part-time work at the top of page 3. Could you elaborate further and tell us how you see the situation of a woman who works part-time under such a pension plan, which does not yet exist?

Mrs. Lizée: First of all, as far as part-time work is concerned, that is one of the very reasons why we are hoping that reform will take place through the public plan rather than private plans. People who work part-time can be covered by the public plan immediately; their right to a pension is vested from the outset and is proportional to their income. Whereas with a private plan, even in the case of the green paper proposal, they would only be covered after two years, and if they missed any hours during those two years, they would still not be covered.

Secondly, all of these proposals concerning homemakers should apply as well to people working part time. For example, in one proposal we ask that the persons who have young children be allowed to participate in the QPP or CPP directly through a credit which would be granted them. There are a great many women with young children who are working part time, and this credit could be granted to them directly as well, or it could be cumulative, that is, they would receive a credit equivalent to one half the average industrial wage through the program, over and above what they earn themselves. So, their contribution would be higher than the simple housewife, or the difference could be reimbursed, or it could be used like the availability allowance in Quebec, and assist the person paying child care fees. That way there would be no discrimination between those in the labour force, and those who are not.

Mrs. Killens: What happens to the woman who works part time, but has no children?

Mrs. Lizée: In such a case, she would be covered by our proposals concerning housewives, that is if she could participate, she would have to contribute at a minimum level.

Mrs. Killens: Also, on page 3, you say:

It is impossible to include housewives in a private plan, although it is possible for a public plan.

Why?

[Text]

Mme Lizée: D'abord, il faut savoir que la rente de conjoint survivant est la façon dont on tient compte des femmes au foyer actuellement. Evidemment il est possible d'avoir une rente de conjoint survivant dans un régime privé, mais cela constitue toujours un coût pour le contribuable; c'est-à-dire que la pension au mari, en général, est réduite pour pouvoir assurer une rente à sa conjointe. Donc, c'est illogique... Enfin, cela a une certaine logique, mais une personne célibataire reçoit plus qu'un homme marié avec une femme, parce que l'homme marié est obligé de subir une baisse pour pouvoir assurer une rente à sa conjointe. C'est déjà un problème dans le régime privé.

Maintenant, dans un régime public, parce que c'est public et que l'on peut envisager des transferts, on peut permettre aux femmes de cotiser d'une des façons énoncées plus loin. Dans un régime privé, un couple peut toujours prendre une assurance bien qu'il n'y ait pas de bénéfice de fiscalité qui existe, même pour le Régime d'épargne-retraite; c'est-à-dire qu'il y a un maximum pour le couple, mais à moins que le couple soit déjà très riche, il n'y a aucune manière d'assurer un revenu adéquat à la femme en son nom propre par le régime privé.

Mme Killens: Si on retenait l'hypothèse du régime public, qui paierait la note?

Mme Lizée: C'est un régime qui est partiellement financé par les contributions. Actuellement, la rente du conjoint survivant est un transfert. C'est un transfert des personnes seules et des couples mariés à deux gagne-pain, avec revenus élevés, vers les femmes mariées. Donc, il y a déjà un transfert dans le régime, il y a déjà des transferts dans les régimes des jeunes vers les personnes âgées, c'est financé partiellement... *pay as equal*, et nous croyons qu'il pourrait y avoir aussi un transfert vers les femmes au foyer mais qui inclurait toutes les femmes au foyer, c'est-à-dire pas seulement celles qui ont un mari mais aussi et surtout les femmes chefs de familles monoparentales qui ont un triple fardeau dans notre société.

Mme Killens: Ce n'est pas clair pour moi. Quand vous parlez de la pension au survivant, c'est dans le système privé?

Mme Lizée: Dans le système actuel.

Mme Killens: Privé?

Mme Lizée: Non, public; la rente au conjoint survivant...

Mme Killens: Oui, oui, parce que maintenant on a une loi: si la femme a 60 ans, elle continue à recevoir la pension. C'est ce dont vous parlez?

Mme Lizée: Toutes les rentes de conjoint survivant, que ce soit avant ou après 65 ans.

Mme Denise Marquez (présidente, Conseil régional, Montréal, F.F.Q.): Les rentes de veufs, de veuves.

Mme Killens: Oui, oui.

Mme Lizée: Elle n'est pas proportionnelle à la contribution du mari. C'est un transfert des personnes seules.

[Translation]

Mrs. Lizée: You must first keep in mind that right now, housewives are taken care of through the survivor's benefit. Of course, it is possible to have a survivor's benefit in a private plan, but always at a cost to the contributor, that is that the husband's pension in general is reduced in order to ensure a survivor benefit to the spouse. So it is illogical... or at least there is a certain logic, but a single person gets more than a married man with a spouse, because the married man must receive a lower pension benefit in order to guarantee a pension for his spouse. That has already created problems in the private sector.

Now, in a public plan, because it is public, transfers can be used, and we can allow women to contribute in one of the ways which we have enumerated later. However, in a private plan, a couple could always buy insurance, although there is no tax benefit to that way not even for a retirement savings plan, that is there is a maximum available for the couple, but unless the couple is already quite rich, there is no way to ensure an adequate income to the woman in her own name in a private plan.

Mrs. Killens: In the case of a public plan, who would pay the cost?

Mrs. Lizée: The plan would be partially financed by contributions. In the existing plan, the survivor's benefit is a transfer. It is a transfer from single persons contributions and working couples who have high incomes, to married women. There is already a transfer within the plan, there is a transfer from the plans of the younger people to the older people, because they are partially financed under the *pay as equal* concept, and we believe there could also be a transfer for housewives, but which would include all women working at home, not only housewives, but also the heads of single families who have a triple burden to carry in our society.

Mrs. Killens: What you said about the survivor's benefits is not clear to me, are you talking about the private sector?

Mrs. Lizée: In the existing system.

Mrs. Killens: Private system?

Mrs. Lizée: No, the survivor's benefit is under the public pension plan.

Mrs. Killens: Yes, of course, because now under the law, a woman over 60 would continue to receive the pension, is that what you are talking about?

Mrs. Lizée: All the benefits of the survivor, before or after age 65.

Mrs. Denise Marquez (President, Regional Council, Montreal, F.F.Q.): These are widowers' pensions.

Mrs. Killens: Yes.

Mrs. Lizée: It is not proportional to the husbands' contribution. It is a transfer from a single person's.

[Texte]

• 1135

Mme Marquez: Alors, si on fait un transfert, pourquoi ne pas le faire pour toutes les femmes au foyer et pas uniquement pour celles qui auront été mariées?

Mme Killens: Je vais passer à une autre question. À la page 5, où il est question de la femme au foyer... et ce sera la question la plus difficile de l'avant-midi. À la page 5, donc, vous dites:

Nous réclamons la reconnaissance de la valeur économique du travail de la femme au foyer par l'instauration d'un système obligatoire et équitable de participation de toutes les travailleuses au foyer au Régime de rentes du Québec.

Cela équivaut au C.P.P., au Canada. Comment ferez-vous cette reconnaissance? Sur quel critère vous baserez-vous pour prendre cette décision?

Mme Busque: Si vous avez lu nos recommandations, vous remarquerez qu'on se pose aussi la question, et on a bien spécifié qu'il n'y a pas de recommandation sur le «comment» de la chose, sauf pour ce qui est d'une tendance qu'on peut exprimer ici ce matin. Il y a la question de la femme qui élève de jeunes enfants et dont on peut dire, d'une façon très certaine, qu'elle rend un service à l'État. Il y a celle qui s'occupe de personnes... Toutes les études, de toute façon, démontrent qu'une personne en institution coûte très cher et que même en remboursant les coûts que cette personne-là suscite lorsqu'elle est gardée dans une maison, l'État y gagnerait encore. Actuellement, tout cela se fait gratuitement. Donc, l'État épargne beaucoup lorsque les femmes acceptent de faire ce travail-là.

Ensuite, il y a le problème des femmes qui sont à la maison mais qui n'élèvent pas d'enfants ou ne prennent pas soin de personnes handicapées ou invalides. On pose donc la question: à qui rendent-elles service à ce moment-là? Est-ce qu'elles rendent service à leur famille ou bien à la société? Est-ce que le mari est l'employeur? Est-ce que le mari est un employeur dans ce cas-là ou peut-on dire que, globalement, elles continuent à rendre service à la société? C'est une problématique nouvelle et on en est conscientes. Certaines études, actuellement, tentent d'identifier quels services sont rendus à cet égard. Certaines études américaines rapportent que les employeurs disent: S'il faut que nous nous mettions à déboursier les frais pour entretenir un ouvrier, c'est-à-dire qu'il soit prêt le matin, logé, nourri, habillé et tout, cela représentera des coûts fantastiques pour les entreprises. On peut quand même dire que même si la femme n'élève pas de jeunes enfants ou qu'elle ne prend pas soin d'handicapés, elle rend un service à la société. Mais la question est très délicate à ce niveau-là.

Mme Killens: Je pourrais ajouter que ces femmes-là, très souvent, font du bénévolat.

Mme Marquez: Oui, exactement.

Mme Killens: Et elles rendent un service à la société qui n'est jamais reconnu.

Mme Busque: En fait, on n'a pas abordé là-dedans la question...

Mme Killens: Du bénévolat.

[Traduction]

Mrs. Marquez: So if there is to be a transfer, why not grant it to all women at home, and not only to those who are married.

Mrs. Killens: I want to move on to another question, on page 5, you speak of housewives... this may well be the most difficult issue we undertake this morning. On page 5 then you say:

We claim the recognition of the economic value of the work performed by housewives through the establishment of an equitable and mandatory system which would allow all houseworkers to participate in the Quebec Pension Plan.

This would be equivalent to the Canada Pension Plan in Canada. How would you go about recognizing such economic value? On what criteria would you base your decision?

Mrs. Busque: If you have read our recommendations carefully you will have noted that we also ask ourselves that question, and that we have specified there are no recommendations as to how this might be carried out, except perhaps for a tendency that we have noted and we would like to express this morning. There is the matter for instance of the woman raising young children, which we can say is certainly performing a service to the state. There is also the woman who takes care of the handicapped... In all the studies it has been clearly shown that an institutional care is extremely expensive, and that even if the state were to reimburse the cost of keeping such a person at home, the state would still realize a savings. At the moment, all these services are free. So the state does save a lot of money when women accept to do such work.

Then there is the case of women who remain at home, but who are neither raising children, or taking care of handicapped persons or invalids. That raises the question: to whom are those people rendering a service then? Is it only to their family, or is it also to society in general? Is the husband then an employer of that woman; or can it be said that in general, such women continue to render a service to society? It is a new problem, of which we are quite aware. Certain studies now being carried out are trying to identify which services are being rendered in this respect. In certain American reports employers had this to say: We are going to have to start paying all the costs to maintain an employee, that is to get him ready in the morning, fed, lunched, dressed, the costs are going to be fantastic for businesses. We could, of course, still say that a woman who neither raises children or takes care of handicapped persons is still rendering a service to society. But it is a very touchy matter in that regard.

Mrs. Killens: Of course, I might add that very often these women do a lot of volunteer work.

Mrs. Marquez: Yes, indeed.

Mrs. Killens: And in that way render services to the society which are never recognized.

Mrs. Busque: Indeed, you have not looked in our brief at all as to the matter of...

Mrs. Killens: Of volunteer work.

[Text]

Mme Busque: ... du travail bénévole, de tout ce que la société retire de l'implication des gens en dehors des travaux rémunérés.

Le président: Une dernière question.

Mme Killens: Oh, mon Dieu!

Le président: Vous pourrez toujours continuer plus tard, si nous avons le temps.

Mme Killens: Non, je préfère continuer ...

Le président: Il n'y a aucun problème.

Mme Killens: ... sur la question des personnes handicapées et invalides.

The Chairman: Vince Dantzer just donated his time. So that is fine; keep going.

Mrs. Killens: Yes, you can then pick up, because ...

Mr. Dantzer: Carry on. It is very interesting.

Mme Killens: Vous réclamez l'extension de l'exclusion volontaire dans le cas des invalides et des handicapés qui devraient être placés en institution, placement dont le coût s'avère toujours une dépense très coûteuse pour l'État. Ce que je veux faire ici, c'est souligner que vous avez raison. Il en coûte 35,000 dollars par année pour garder quelqu'un dans une institution, que ce soit une personne âgée ou handicapée. Si quelqu'un au foyer voulait bien consacrer son temps à cette personne et recevrait en échange une pension minime, éventuellement, cela coûterait moins cher à l'État que si la personne était placée en institution.

Mais, vous savez, on ne fonctionne pas à long terme. Cependant, ce Comité-ci se doit de fonctionner à long terme parce que nous devons penser aux 50 prochaines années en ce moment. Alors, peut-être qu'une idée comme celle-là va pénétrer nos cerveaux et, vu qu'il en coûte très cher pour placer les gens en institution, il nous faudra trouver des solutions de rechange.

Mme Busque: Si vous me permettez, j'aimerais revenir à votre question précédente qui avait trait à la femme au foyer. Je vous ai dit que nous n'avions pas de position définitive là-dessus.

• 1140

La tendance qui se développe, et qu'on est en train d'examiner d'une façon un peu plus attentive, c'est la transformation de l'exemption pour assurer à tout le monde un crédit. Cette hypothèse-là a été avancée cet hiver. Il s'agirait de la transférer aux familles qui ont des enfants à faire garder. Ce serait possible aussi au niveau des pensions, et à ce moment-là, cela toucherait tout le monde.

Mme Killens: Vous allez m'éclairer. Vous savez tout l'éclat qu'a eu la déclaration du ministre Judy Erola, responsable du statut de la femme, sa déclaration sur la déduction de l'impôt sur le revenu. Est-ce que vous êtes en train de me dire qu'on éliminerait la déduction du conjoint dans l'impôt sur le revenu et qu'on la remettrait aux femmes en crédit? Non?

[Translation]

Mrs. Busque: ... of volunteer work, all the benefits that society gets through the involvement of these people in unpaid work.

The Chairman: This will be your last question.

Mrs. Killens: Oh, dear!

The Chairman: You can always come back for a second round, if we have time.

Mrs. Killens: No, I would prefer to go on ...

The Chairman: There is no problem.

Mrs. Killens: ... on this matter of handicapped persons and invalids.

Le président: M. Vince Dantzer vous accorde son temps de parole. Alors vous pouvez continuer.

Mme Killens: Oui, ensuite vous pourrez reprendre car ...

M. Dantzer: Non, allez-y. Très intéressant.

Mrs. Killens: You also claim the extension of the voluntary drop-out provision to those who withdraw from the labour force to care for disabled or handicapped persons who might be placed in institutions, which indeed has proved to be extremely costly for the state. Indeed, I want to stress that you are right. It costs \$35,000 per year to keep someone in institutions, whether it be an aged person or a handicapped person. And, yet, if a person wanted to devote her time to care for such a handicapped person, and was eventually paid a minimal pension, it would cost a lot less to the state than the actual cost of keeping such a person in an institution.

However, as you know, we do not plan for the long-term. However, this committee must look at the long-term, because we have to define something for the next 50 years. So perhaps such an idea might sink in, and that since institutional care is so expensive we must find alternative solutions.

Mrs. Busque: If I may, I would like to come back to your preceding question with respect to housewives. I told you that we had established no definite position in that regard.

We are looking carefully into a new notion which is emerging, that is the transformation of the personal exemption in order to ensure everyone a pension credit. The idea first emerged during last winter. It would be transferred to those families who have children who must be minded. It could be done also for pensions, and then it would become universal.

Mrs. Killens: You must explain. You remember the sensation that Judy Erola, the Minister responsible for the Status of Women, created with her statement on income tax deductions. Are you telling me, that we could eliminate a married person's tax exemption in order to provide a credit to women? No?

[Texte]

Mme Lizée: C'est une hypothèse. J'aimerais seulement dire que si on veut définir ce qu'est une femme au foyer, il y a trois définitions possibles, il me semble. La première définition, c'est quelqu'un qui rend des services bien spécifiques. Généralement, on associe cela aux enfants, et il nous semble que c'est important de reconnaître cette tâche, d'une part parce que c'est un fardeau que les femmes portent toutes seules et, d'autre part, parce que c'est une tâche très importante pour la collectivité.

Dans le contexte des pensions, c'est particulièrement important parce que les fonds de pensions sont financés par solidarité entre les générations. Si les femmes arrêtaient d'avoir des enfants et de les élever, il n'y aurait plus personne dans vingt ans pour payer les pensions des hommes. On peut aussi élargir cela pour tenir compte du bénévolat ou du travail auprès des personnes handicapées. Il me semble que c'est la première brèche à faire pour les femmes au foyer: reconnaître ce travail-là et aider les femmes à assumer une partie de ce fardeau. Leur donner une petite pension en échange, c'est vraiment très peu.

La deuxième définition de femme au foyer, c'est celle qui existe actuellement dans les régimes; c'est-à-dire qu'elle est la conjointe. Si vous êtes mariée avec un homme qui a des revenus, vous avez droit à certains bénéfices du régime. Vous avez d'abord l'exemption de personne mariée dans le régime fiscal et, au niveau des pensions, vous avez la rente de conjoint survivant.

Le problème, c'est que c'est un concept qui était approprié à un ancien type de société, où les gens vivaient en général en famille nucléaire et la femme se définissait par rapport à son mari. De plus en plus, on entre dans une ère où on a toutes sortes d'autres familles: des unions de fait, des familles divorcées, des remariages, des enfants qui vivent avec un des parents, etc.

Nous croyons qu'il ne faudrait plus définir la femme comme étant «la conjointe de», mais plutôt la définir comme une personne. Là, il est beaucoup plus difficile d'identifier une femme au foyer. Pourquoi est-ce que la femme, c'est une personne qui ne travaille pas? Donc, cela nous amène à la définition universelle, et c'est pour cela qu'on est en train d'examiner justement la proposition de rendre les Régimes des rentes et de pensions du Canada universels et de permettre à tout le monde de cotiser. Cela va de pair aussi avec la notion de rendre l'exemption personnelle universelle en la transformant en crédit d'impôt. Donc, on n'a plus le problème de l'exemption de personne mariée qui n'est pas disponible pour les personnes vivant en union de fait et qui ne sert à rien aux gens qui ont des revenus très faibles, particulièrement à des chefs de famille monoparentale.

Moi, j'ai fait des calculs très globaux: une femme chef de famille monoparentale qui gagne 10,000 dollars par année, son exemption lui vaut quelques centaines de dollars, tandis que l'exemption de personne mariée pour un homme qui gagne 30,000 dollars lui vaut 1,200 dollars. Alors, si on la convertissait en un crédit d'impôt, on rendrait notre système fiscal beaucoup plus progressiste.

Mme Killens: Ma dernière question, monsieur le président.

[Traduction]

Mrs. Lizée: It is only hypothetical at the moment. I only wanted to say that if we were to define a housewife, there are three possible definitions to my mind. The first is a person who renders specific services. Generally, these are associated with children, and it is important that the value of such work be recognized, on the one hand because it is a burden that women must bear by themselves, and on the other hand, because it is of considerable benefit to the community.

With respect to pensions, it is particularly important, because pension funds are financed through consolidation between generations. If the women were to stop having children, and raising them, there would no longer be anyone in twenty years to pay the men's pensions. We could extend that to take into account the volunteer work they carry out, and their work with handicapped persons. I think that is the first step with respect to housewives; to recognize the value of their work, and help them to assume part of this burden. Really it would cost very little to provide them with a small pension in exchange.

The second definition of a housewife, is that used presently in our pension plans; that is that she is a spouse. You are married to a man who earns an income, and she would have rights to certain benefits from the pension plan. First of all there is the married person's exemption within the tax system, and in the pension plans there is the survivor's benefit.

Unfortunately, that is a concept which applies to an old type of society, where in general there were nuclear families, and the woman's role was defined in relation to her husband. More and more, we have new types of families: common-law marriages, divorced families, remarriages, children living with one of its parents, etc.

Though we do not think it is useful to define a housewife anymore as simply the spouse of someone, but rather as a person in her own right. But then, it becomes more difficult to identify a person living at home. Why should a woman living at home be a person who does not work? So we must come to a universal definition, which brings us to the study we are presently carrying out on the proposal to make the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan universal, and allow everyone to contribute. This goes hand in hand with the notion of making the personal tax exemption universal, by transforming it into a tax credit. So then we would no longer have the problem of the married person's exemption, which is not made available to people living common-law, and which is completely useless to people with low income, particularly single heads of family.

I have made some general calculations. A single woman head of a family earns about \$10,000 per year, and her exemption amounts to a few hundred dollars a year, while the exemption for a married person in the case of a man earning \$30,000, is worth \$1,200. Now if we were to convert that into a tax credit, we would make the tax system much more progressive.

Mrs. Killens: This will be my last question, Mr. Chairman.

[Text]

• 1145

Le président: Un instant, je pense qu'il y a M^{me} Busque qui...

Mme Killens: Oui, allez-y.

Mme Marquez: Il y a une autre définition. En fin de semaine, notre atelier disait que la femme au foyer, c'est une femme qui tient maison pour les autres.

Mme Busque: Pour quelqu'un d'autre; dont l'occupation principale est de tenir maison pour quelqu'un d'autre.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: Ma dernière question concerne le partage des crédits de pension des conjoints lors d'un divorce. Mon inquiétude se situe au niveau du fait qu'il arrive aujourd'hui qu'il y ait plus qu'un mariage; il y a souvent deux ou trois mariages. Est-ce que vous avez envisagé des solutions à cette possibilité de deux ou trois mariages?

Mme Marquez: D'additionner les pensions?

Mme Killens: Quand vient le moment de diviser les pensions, qu'est-ce que vous faites quand il y a déjà eu une autre division avant? On en est rendu au deuxième.

Mme Lizée: Le partage, c'est toujours pour les années de cohabitation.

Mme Busque: Avec les ordinateurs aujourd'hui, cela ne doit pas être bien compliqué à calculer.

Mme Marquez: Enfin, c'est toujours sur le nombre d'années de mariage; si elle a été mariée 20 ans dans un premier temps, quatre ans ensuite et encore cinq ans... Cela s'achemine comme cela.

Mme Killens: J'aime mieux votre réponse du *computer*, parce ce matin, lorsqu'on a soulevé une objection à cela, je me suis dit: aujourd'hui, avec l'informatique, ils vont sortir cela et la dame va avoir un petit chèque là, un petit chèque là, puis un petit chèque là, pour chacun de ses trois maris. Moi, je ne trouve pas cela compliqué du tout, du tout. On a l'informatique aujourd'hui, et je suis contente que vous soyez arrivées à la même conclusion que moi: ce n'est pas un problème.

The Chairman: Yes. Before I go to Mr. Dantzer, on credit splitting, on divorce or whatever, who do you think should bear the cost of that, the two individuals involved? Some of the employer groups which come before this committee are worried about the administrative costs to the employer to keep track of those credit splits. I just want your response. Who do you think should be paying for them? Do you think the cost should be split by the two people?

Mme Lizée: Dans les régimes privés ou dans les régimes publics?

Mme Killens: Le coût administratif.
The administrative cost?

The Chairman: Yes.

Mme Killens: Le coût administratif.

[Translation]

The Chairman: One moment, please, I believe that Mrs. Busque...

Ms Killens: Yes. Please go ahead.

Ms Marquez: There was another definition... Over the weekend our workshop had come up with the housewife being a person who maintains a home for others.

Ms Busque: For someone else; whose main occupation is to maintain a home for someone else.

The Chairman: Mrs. Killens.

Ms Killens: My last question is with respect to the splitting of pension credits in case of divorce. My particular concern is that nowadays there may be more than one, even two or three marriages. Have you thought of solutions in the case of two or three marriages?

Ms Marquez: You mean adding up pensions?

Ms Killens: When it comes time to split the pension credits, what happens if there has been an earlier division. When you are at a second division?

Ms Lizée: The split always covers only the years when the marriage was in effect.

Ms Busque: With our computers today, it should not be very difficult to calculate.

Ms Marquez: Anyway, it is always based on the number of years of marriage. If a person was married 20 years in a first marriage, four years in a second, and another five years in a third, the credits would be all divided that way.

Ms Killens: I prefer your answer with the computers, because when someone objected to that this morning, I thought: today, with the computers, they can just enter the data, and out will come a little cheque for the little lady for each of her three husbands. I do not think it is very complicated at all. It is the age of computers, and I am very happy that you reached the same conclusions I did in this regard, that it is really not a problem.

Le président: Oui. Avant de céder la parole à M. Dantzer, au sujet de ce partage des crédits de pension, que ce soit dans le cas d'un divorce ou autre, qui devrait payer les frais, les deux individus concernés? Certains des groupes d'employeurs qui ont comparu craignent que les frais administratifs pour tenir compte de ces partages des crédits de pension reviennent à l'employeur. Je voudrais donc votre réponse. Qui pensez-vous devrait payer ces frais? Devraient-ils être partagés par les deux intéressés?

Ms Lizée: In private pension plans or in public pension plans?

Ms Killens: The administrative costs?
Les frais administratifs?

Le président: Oui.

Ms Killens: The administrative cost.

[Texte]

Mme Lizée: Mais dans un régime privé ou dans un régime public?

In public or private regimes?

The Chairman: Both.

Ms Lizée: In public regimes, the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan would do the administrative costs.

The Chairman: And in private?

Ms Lizée: In the private, you have to have a judgment of divorce; the employer would have to pay the costs, and he might...

The Chairman: Why should the employer have to pay the costs of a marriage breakup?

Ms Lizée: He might have to charge a small amount. I am not convinced that the administrative cost is that large.

The Chairman: Well, I am just suggesting...

Mme Lizée: Lui aussi va avoir...

His plan has to be computerized too, so whatever the rules are, they just punch in another name.

The Chairman: But there is a cost to keeping track. Let us just expand that a bit. It is a private pension system and you have a credit splitting. Somebody looks after the investment decisions, etc., and what the employers are saying, why should we bear the administrative costs of a marriage breakdown between two people.

Ms Lizée: That is again one of the reasons for a public pension plan rather than a private pension plan.

The Chairman: Let me ask the question another way: Why should society have to bear the administrative costs of breakdown between two people?

Ms Lizée: When the Quebec government, I presume, and other provincial governments moved from private automobile insurance to public automobile insurance, the administrative cost went down by at least half. Any private system is going to be complicated and it is going to be complicated with increased vesting, but it will not be any more costly to have credit splitting than it is when you have early vesting. Each person who leaves his job, you have to make provisions for either keeping a deferred pension in the plan or for transferring it out to some other thing. It is complicated, but it is not any more complicated than that.

The Chairman: I will give you the example. In the United States all but three have—they assume that pensions are part of the community property and it is split upon divorce, but the administrative cost in the private system is borne by the couple, not by the employer. I just wanted your thoughts on it.

Ms Lizée: Then any form of vesting or any kind of job severance would have the same problem. It is not any different

[Traduction]

Ms Lizée: Yes, but in a public or in a private plan?

Dans un régime privé ou dans un régime public?

Le président: Dans les deux cas.

Mme Lizée: Dans le cas de régimes publics, le Régime des pensions du Canada et celui du Québec absorberaient les frais administratifs.

Le président: Et dans le cas des régimes privés?

Mme Lizée: Dans le cas des régimes privés, il faut d'abord un jugement de divorce; l'employeur devra payer les frais, et il pourrait...

Le président: Pourquoi l'employeur devrait-il payer les frais d'une rupture de mariage?

Mme Lizée: Peut-être devra-t-il exiger un léger remboursement. Je ne suis pas convaincue que les frais administratifs soient si importants.

Le président: Eh bien moi je dis simplement...

Ms Lizée: He will also have to...

Ces données du régime de pension seront aussi sur ordinateur, et quelles que soit les règles, on n'a qu'à rajouter un autre nom.

Le président: Il y a quand même les coûts pour le maintien du dossier. Eclaircissons la situation. Disons que dans un régime de pension privé, il y a un partage des crédits à faire. Quelqu'un doit faire les investissements, etc., et les employeurs se demandent pourquoi ils devraient avoir à payer les frais administratifs dûs à la rupture du mariage de deux personnes.

Mme Lizée: C'est justement la raison pour laquelle on devrait opter pour un régime de pension public, plutôt que pour un régime privé.

Le président: Je vous pose la question différemment: pourquoi la société devrait-elle payer les frais administratifs d'un mariage?

Mme Lizée: Lorsque le gouvernement québécois, et d'autres gouvernements provinciaux ont décidé d'opter pour un régime d'assurance-automobile public, plutôt que privé, les frais administratifs ont diminué de moitié. Tous les régimes de pension privés sont compliqués, et ils se compliqueront davantage avec l'arrivée de la dévolution élargie, mais cela ne coûtera pas plus cher de faire le partage des crédits, que d'accorder une dévolution hâtive. Chaque fois qu'une personne quitte son emploi, il faut prévoir soit de maintenir une pension différée, soit de transférer les crédits à un autre plan quelconque. C'est compliqué, mais ce n'est pas plus compliqué que cela.

Le président: Je vous donne un exemple. Aux États-Unis, tous sauf trois... On présume que les contributions au fonds de pension font partie des biens communs à partager lors du divorce, mais le coût administratif dans les régimes de pension est imputé au couple et non pas à l'employeur. Je voulais simplement savoir ce que vous en pensiez.

Mme Lizée: Alors la même difficulté se pose pour toute forme de dévolution, ou de cessation d'emploi. C'est la même

[Text]

from somebody who leaves a job after five years with a vested plan.

• 1150

The Chairman: Well, that is fine. I just want to get your ideas on whether there is a cost.

Mr. Dantzer, and then Mr. Miller.

Mr. Dantzer: I would like to clear up a couple of points. Are you suggesting that if we do not incorporate this recommendation in your brief there is some danger women will stop having children? You indicate because of an intergenerational transfer there is always that danger. I am sure you just meant it as a joke. You were not serious.

Ms Lizée: I am partially serious. I think if women have begun to realize how badly they have been treated economically, how handicapped they have been on the labour market, but also in old age, and in every form of income transfer, because they have taken all the responsibility for children, that is why our birth rates have gone down. Women are to the point where they say if society wants children, then society has to begin to bear part of the cost—men, and the couple, but also society.

Mr. Dantzer: As far as homemaking is concerned, you would not object to the word spouse in there, because you said a homemaker is anyone who provided home services for the other person, so a man looking after a home would get the same benefits? You would agree with that?

Mrs. Lizée: Certainly.

Mr. Dantzer: Have you put any costing figures on all these things you have here? What would it cost the average worker if you incorporated most of these things in our Canadian Pension Plan?

Ms Lizée: We have not made any cost calculations, and it is very hard to do so, because it depends on how much you capitalize the plan.

We have not made any calculations, but there again the more women in the labour force, the more women work, the larger the base from which these things are paid. Therefore the problem is to recognize economic equality to women. If we do, then we can afford good pension plans.

Mr. Dantzer: You recommend that the homemakers' allowance be paid to women with children up to 12 years of age, rather than 7 as I think is generally accepted. Is it not true that the women who would stay at home until their children reached 12 would be more likely the high income group because they can afford to, whereas the low income people might have to go out and work very quickly. Is it fair that the high income people get a credit, whereas the low income people have to work for the same pension?

Ms Lizée: That is partially true, except the proposal would also apply to women who would be in the labour force. If you

[Translation]

chose pour quelqu'un quittant son emploi après cinq ans et jouissant d'un régime avec possibilité de dévolution.

Le président: Ça va. Je voulais simplement savoir ce que vous pensiez des coûts.

M. Dantzer, ensuite, M. Miller.

M. Dantzer: J'aimerais quelques éclaircissements. Êtes-vous en train de nous dire qu'il y a danger que les femmes cessent d'avoir des enfants si on ne suit pas cette recommandation de votre mémoire? Vous dites que ce danger éventuel est imputable au transfert de biens entre générations. Je suis sûr que vous plaisantiez. Vous n'étiez pas sérieuse.

Mme Lizée: Il y avait un peu de sérieux là-dedans. Je pense que la baisse du taux de natalité est imputable au fait que les femmes ont commencé à se rendre compte de leur situation peu enviable sur le plan économique, sur le marché du travail, mais aussi dans la vieillesse et dans toute forme de transferts de revenus parce qu'elles ont assumé seules toute la responsabilité des enfants. Les femmes en sont arrivées au point où elles disent que, si la société veut des enfants, qu'elle commence à en supporter une partie des coûts... que les hommes, le couple et la société aussi s'en occupent.

M. Dantzer: Pour ce qui est de la personne au foyer, vous n'avez pas d'objection à ce qu'on utilise le mot «conjoint» ici, parce que vous dites qu'une personne au foyer c'est quiconque s'occupe de la maison pour l'autre personne, alors, à ce titre, un homme aurait droit aux mêmes avantages? Êtes-vous d'accord avec cela?

Mme Lizée: Certainement.

M. Dantzer: Avez-vous établi le coût de toutes ces mesures que vous proposez ici? Qu'en coûterait-il au travailleur moyen si toutes ces mesures étaient incorporées au Régime de pensions du Canada?

Mme Lizée: Nous n'avons pas fait les calculs; c'est très difficile d'établir les coûts, parce que cela dépend de la capitalisation du régime.

Nous n'avons pas fait de calculs, mais plus il y a de femmes dans la population active, plus il y a de femmes au travail, plus la base de financement s'élargit. Donc, tout repose sur l'égalité économique de la femme. Avec cela, nous pouvons nous permettre de nous offrir de bons régimes de pensions.

M. Dantzer: Vous recommandez que l'allocation aux personnes au foyer soit versée aux femmes qui ont des enfants de 12 ans et moins plutôt que de 7 ans et moins comme c'est le cas généralement. N'est-il pas vrai que les femmes qui restent à la maison jusqu'à ce que leurs enfants aient 12 ans appartiennent plutôt au groupe des gens à revenus élevés puisqu'elles peuvent se permettre de rester à la maison, alors que les femmes des couples à faibles revenus doivent retourner au travail très rapidement. Est-il juste d'accorder un crédit aux personnes à revenus élevés alors que les gagne-petits doivent travailler pour toucher la même pension?

Mme Lizée: C'est un peu vrai, sauf que la proposition s'appliquerait également aux femmes appartenant à la

[Texte]

give a credit to people who have children under 12, and you give it to everybody, whether or not they are in the labour force.

Mr. Dantzer: The proposal is in effect to credit even if they are working? As long as they have children up to 12, they get the credit?

Ms Lizée: Because that would help pay for the cost of taking care of the children. They have to buy substitutes for their services when they are in the labour market.

Mr. Dantzer: I have no further questions.

The Chairman: Mr. Miller?

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome the federation before us today, and thank them for a very good briefing, and also some new directions with the answers to Madam Killens' questions. I found it very interesting, and looking over the transcript at them in more detail I think this committee will have our eyes opened a little bit more in terms of what you have been saying today. Your brief really does concentrate on the public sector, and I want to deal with that a little bit, because we obviously are getting completely opposite points of view, depending on what groups appear before us.

The expansion of the CPP to 50% is something many groups, particularly women's groups, and labour groups, have been advocating in the short time we have been meeting already. The question is what do you see the main failures of the private plans to have been in regard to meeting the needs of women? What has led you to support the public plan expansion? What, in terms of percentage of women in the workforce, would come under what you would consider to be an adequate private pension plan?

• 1155

Ms Lizée: I think the figures are on the order of 20% of women: 20% or 30% are covered by private pensions; almost all of them are in the public sector. The only place where women work in areas which have decent pension plans are when they are working for a provincial or a federal government or one of the schools or hospitals. For example, in the International Ladies' Garment Workers' Union, which is a female labour force, all the women contribute to the union welfare fund which provides pensions, except that the pension regulation provides that you can only have a full pension if you worked the last 20 years of your life and if you worked the last 10 years consecutively.

Now what happens is that the men who are the pressers and the cutters work up to age 65, whereas you cannot operate an industrial sewing machine beyond 45 or 50 years of age, so the women do not work the last years of the age. They have contributed all their lives to the pension plan. They may get a small pension but they do not get anywhere near what they have put into it. It is not that they have put into it personally

[Traduction]

population active. Vous accordez un crédit aux personnes qui ont des enfants de moins de 12 ans et vous l'accordez également à tout le monde, qu'ils fassent partie ou non de la population active.

M. Dantzer: La proposition vise en effet à accorder le crédit même aux personnes qui travaillent? Pourvu qu'elles aient des enfants de moins de 12 ans, elles ont droit au crédit?

Mme Lizée: Parce que cela aiderait à payer les frais de garde des enfants. Il leur faut payer quelqu'un pour assurer les services qu'elles ne sont plus en mesure de fournir lorsqu'elles sont sur le marché du travail.

M. Dantzer: Je n'ai plus de questions.

Le président: Monsieur Miller?

M. Miller: Merci, monsieur le président.

J'aimerais souhaiter la bienvenue aux représentantes de la fédération et les remercier pour l'excellent mémoire et pour les nouvelles orientations qu'elles nous ont exposées en répondant aux questions de M^{me} Killens. Je les ai trouvées très intéressantes et, en les examinant de plus près dans le compte rendu, je pense que le Comité s'attardera à ce que vous avez dit aujourd'hui. Votre mémoire met vraiment l'accent sur le secteur public et je voudrais en parler un peu maintenant, parce que les opinions sont très divergentes selon les groupes qui comparaissent devant nous.

L'extension du Régime de pensions du Canada à 50 p. 100 est quelque chose que préconisent de nombreux groupes, particulièrement chez les femmes et les syndicats, depuis le peu de temps que nous tenons des audiences. Ma question est la suivante: quelles sont les principales lacunes des régimes privés par rapport aux besoins des femmes? Qu'est-ce qui vous a amenées à souscrire à l'extension du régime public? Quel pourcentage des femmes sur le marché du travail possède ce que vous considérez comme étant un bon régime de pension privé?

Mme Lizée: Je pense qu'environ 20 p. 100 des femmes; 20 ou 30 p. 100 des femmes ont des régimes de pension privés, la plupart appartenant au secteur public. Les seules femmes qui ont un bon régime de pension sont celles qui travaillent dans la fonction publique provinciale ou fédérale, dans le système scolaire ou dans les hôpitaux. Par exemple, au Syndicat international des travailleurs du vêtement pour dames, qui représente une main-d'oeuvre féminine, toutes les femmes contribuent à la caisse de retraite du syndicat, sauf que, selon le règlement régissant les pensions, pour toucher une pleine pension, vous devez avoir travaillé au moins vingt ans dont dix années consécutives.

Maintenant, les hommes employés comme presseurs et tailleurs travaillent jusqu'à 65 ans alors que les femmes ne se rendent pas à cet âge-là puisqu'elles ne peuvent travailler à une machine à coudre industrielle si elles ont plus de 45 ou 50 ans. Elles ont contribué toute leur vie au régime de pension. Elles toucheront peut-être une petite pension, mais jamais tout ce qu'elles y ont mis. Il ne s'agit pas de ce qu'elles ont cotisé

[Text]

because it is all employer-funded, but that is deferred wages. They are not getting their share of the pension plan.

Mr. Miller: What has the response of employers been to representations of the nature you must have made to the garment workers' employers? What is the response when those conditions are pointed out? Have you written them off in terms of not possibly going to respond adequately to provide in the private sector pensions adequate to women's needs in retirement?

Ms Lizée: But the whole problem is: Where are women in the private sector? Women are by and large in small companies; by and large they are mobile; they are under-unionized; they are part-time; they have low salaries. Most of the people, I am sure, coming from the private sector who are against public plans are also against making private plans mandatory.

Mr. Miller: That is right.

Ms Lizée: Because once you decide to make private plans mandatory, you are almost always obliged to create some kind of a general fund to which small enterprises can contribute, because most small enterprises cannot provide for private pensions and the administrative costs would be triple, just to have a public plan.

Mr. Miller: We have just heard from the Chamber of Commerce, as you know.

Ms Lizée: I heard their remarks, yes.

Mr. Miller: One of the difficulties, I think, that small employers have is meeting the cost of pensions. I guess my consideration is that the easiest thing for them to do would be to go under an expanded CPP and do away with all their administration costs and their obligations into the future.

Dealing with the homemakers: The attempt in the green paper was obviously, I think, to improve the conditions of elderly women, in particular, in retirement. It calls for an expanded CPP and credit splitting at age 65 or on divorce. Your proposal on homemakers' pensions, if you could compare that to improved CPP pensions and compulsory credit splitting... is there a great deal of difference in the coverage of elderly women between those two plans? Have you looked at those two conditions?

Ms Lizée: The first thing I would say is that I think the most important reform for women and for men is to expand the Canada and Quebec Pension Plans, to double them. In Quebec, there was already a draft bill which proposed essentially to adopt COFIRENTES, but over a five-year period, and I think if we did COFIRENTES over a five-year period and then go up to 50% on the entire average industrial wage over 10 years, that is the most important reform I think for women as well as for men. Any of the other amendments will improve the situation of women relative to men, but they will still be poor, because the Canada Pension Plan is inadequate now. It does not allow anybody to replace sufficient pre-retirement income.

[Translation]

personnellement parce que le régime est entièrement financé par l'employeur, mais c'est une forme de salaire différé. Elles ne touchent pas leur part du régime de pension.

M. Miller: Quelle a été la réaction des employeurs à ces doléances que vous avez faites concernant les travailleurs du vêtement? Quelle a été leur réaction lorsque vous leur avez exposé la situation? Les avez-vous jugés incapables de répondre adéquatement par des régimes de pension privés aux besoins des femmes à la retraite?

Mme Lizée: Mais tout le problème est le suivant: où sont les femmes dans le secteur privé? Elles travaillent généralement pour de petites compagnies; elles sont généralement mobiles, insuffisamment syndiquées; elles travaillent à temps partiel et leurs salaires sont bas. La plupart des gens du secteur privé qui s'opposent au régime public s'opposent également au régime de pension privé obligatoire.

M. Miller: Vous avez raison.

Mme Lizée: Dès que vous rendez les régimes privés obligatoires, vous êtes presque obligé de créer une sorte de fonds général auquel les petites entreprises peuvent contribuer, parce que la plupart d'entre elles n'ont pas les moyens d'offrir un régime de pension privé et il en coûterait trois fois plus sur le plan administratif pour établir un régime public.

M. Miller: Nous venons justement d'entendre le témoignage de la Chambre du commerce, comme vous le savez.

Mme Lizée: J'ai entendu ce que l'on a dit, oui.

M. Miller: Je pense que les petits employeurs ont de la difficulté, entre autres, à absorber le coût des pensions. Je pense que le plus facile pour eux serait de souscrire à un Régime élargi de pensions du Canada et d'éviter ainsi tous les coûts d'administration et les engagements pour l'avenir.

Au sujet des personnes au foyer: je pense que l'intention du Livre vert était évidemment d'améliorer la situation de la femme âgée, particulièrement de la femme à la retraite. Le Livre vert recommande l'extension du RPC et la répartition des crédits à l'âge de 65 ans ou au moment d'un divorce. Y a-t-il une grande différence sur le plan de la protection de la femme âgée entre votre proposition concernant les pensions des personnes au foyer et celle du Livre vert qui préconise une amélioration des pensions du RPC et la répartition obligatoire des crédits? Avez-vous comparé les deux propositions?

Mme Lizée: D'abord, la réforme la plus importante pour les femmes et pour les hommes, c'est de doubler les régimes de pensions du Canada et des rentes du Québec. Au Québec, il existe déjà une ébauche du projet de loi visant essentiellement à adopter le régime COFIRENTES, mais sur une période de cinq ans, et je pense que si nous adoptions ce régime sur une période de cinq ans et que nous acceptions de verser 50 p. 100 du salaire industriel moyen global sur une période de dix ans, ce serait la réforme la plus importante pour les femmes aussi bien que pour les hommes. Tout autre amendement améliorera la situation de la femme par rapport à celle de l'homme, mais ce ne sera toujours pas assez, parce que le Régime de pensions du Canada n'est tout simplement pas adéquat. Il ne permet à

[Texte]

The second question you asked, as I understand it, is how I compare a survivor's benefit with *la femme au foyer*, the homemaker's pension.

First of all, credit splitting, I think, is essential to recognizing the equality of a woman in marriage, so it is common to all the proposals. With *les rentes au conjoint survivant*, that would certainly be an improvement over what is existing; it would certainly help women who spend all their lives with the same husband. The problem is that, more and more, that kind of situation is not typical.

I think one of the documents of the *Conseil du bien-être social* showed that only 29% of women who marry, say between the ages of 20 and 30, finish their lives with the same husband, either because they divorced, separated, or because they became widows. I think we are now moving into a situation where we have to recognize the woman as a person and not as the spouse of, or the wife of. That is the basic difference. That is, a *cotisation de femme au foyer*, a homemaker's pension, would also help people, especially single parents, heads of single-parent families, and also women who are divorced or widowed young.

The survivor's benefit is a double payment and it goes often to people who do not need it, either men or people who are in two-earner families. A homemaker's pension would go only to those who did not have other income.

Mr. Miller: One of the things that, again, comes into most of these questions is costing. I guess I am speaking from some of the experience of the people I talked to. I think most workers are prepared to pay more for better pension coverage in the future. In a homemaker's pension in those families where a one-earner family is going to be contributing to a homemaker pension, is it your feeling that households are prepared to pay an extra contribution through CPP to guarantee both spouses a better retirement income? Is that a consideration when we are talking about pensions? Are we just recognizing the need at the moment for better coverage in old age and not considering the impact on household income, or are we including a consideration of reduced consumption in pre-retirement years?

Ms Lizée: There are alternatives for financing. In fact, if you are looking at the situation where the husband would contribute for the wife, which is one proposal but not the only proposal. Middle- and high-income people are certainly willing to pay for it; the problem is that, effectively, low-income people would have trouble paying for it. I think the National Action Committee, for example, has proposed a subsidy to low-income couples.

The proposal that would provide a tax credit, on the contrary, would ensure that all families would have enough, all people would have enough; the wife would not have to depend

[Traduction]

personne de remplacer suffisamment le revenu préalable à la retraite.

• 1200

La deuxième question que vous m'avez posée, je pense, me demandait d'établir une comparaison entre les rentes au conjoint survivant et la pension de la femme au foyer.

D'abord, je pense que toutes les propositions disent que le partage des crédits est un élément essentiel de la reconnaissance de l'égalité de la femme dans le mariage. Les rentes au conjoint survivant constitueraient certainement une amélioration par rapport à ce qui existe actuellement; elles aideraient certainement les femmes qui passent toute leur vie avec le même conjoint. Le problème, cependant, c'est que cette situation est de moins en moins typique.

Je pense que l'un des documents du Conseil du bien-être social faisait ressortir que seulement 29 p. 100 des femmes qui se marient entre l'âge de 20 ans et 30 ans finissent leurs jours avec le même conjoint, soit parce qu'elles divorcent ou se séparent, soit parce qu'elles deviennent veuves. Je pense que nous devons désormais considérer la femme comme une personne et non comme l'épouse de quelqu'un. C'est une distinction essentielle. Quant à la cotisation de femme au foyer, la pension des personnes au foyer aiderait spécialement les parents seuls, les chefs de familles monoparentales ainsi que les femmes divorcées ou veuves jeunes.

Les rentes au conjoint survivant constituent un paiement double qui est souvent versé à des personnes qui n'en ont pas besoin, soit à des hommes, soit à des personnes dont la famille compte deux revenus. La pension de femme au foyer serait versée uniquement aux personnes sans autre revenu.

M. Miller: Une question qui revient presque constamment est celle des coûts. Je me base sur l'expérience des personnes auxquelles j'ai parlé. Je pense que la plupart des travailleurs sont prêts à payer davantage pour une meilleure protection à l'avenir. Concernant les familles à un seul revenu et la pension de femme au foyer, pensez-vous qu'on est prêt à contribuer davantage au RPC pour assurer aux deux conjoints un meilleur revenu à la retraite? Est-ce une considération lorsqu'on étudie les pensions? Pensons-nous uniquement au besoin d'une meilleure protection pour la vieillesse sans tenir compte de l'incidence sur le revenu du ménage, ou prenons-nous en considération une consommation réduite dans les années préalables à la retraite?

Mme Lizée: Il y a diverses possibilités de financement. En fait, prenez le cas du mari qui contribue au régime de son épouse; c'est une possibilité, mais pas la seule. Les personnes à revenus moyens et élevés sont certainement prêtes à contribuer à ce régime; mais le problème est que les personnes à faibles revenus ne pourraient pas se le permettre. Je pense que le Comité national d'action, par exemple, a proposé de subventionner les couples à faibles revenus.

Par ailleurs, la proposition établissant un crédit d'impôt assurerait que toutes les familles en auraient assez, tout le monde en aurait assez. La femme pourrait décider d'elle-même

[Text]

on the judgment of the husband as to whether he wanted to pay it or not, the wife would make her decision. The wife would have a tax credit in her own name and she would pay her own contribution. The tax credit itself, because it distributes the money that now goes to personal exemptions towards low-income people—because, as it happens right now, the tax exemptions have greater value for high-income people—would provide for that problem. In fact, it would give more income, both before and after retirement, to low-income people at some slight cost to high-income people. The average person would end up at about the same level.

Mr. Miller: That is a proposal that I am going to have to sit down with some figures and look at them, because I do not think I can visualize it well enough right now. It is an interesting proposal.

• 1205

Ms Lizée: I have made some rough calculations of how it would affect disposable after-tax income, but the problem with costing these things and finding out the real incidence is you have to have the government's tax computers to do it. You might want to commission a study on the subject.

Mr. Miller: No, I do not.

I have one more question, I think, and it gets down to the basic retirement income. The green paper says that we cannot bring elderly people who are living below the poverty line up to the poverty line level because of the present economic conditions, conditions that may continue for a number of years.

I think Madam Killens asked a question that I was interested in regarding the GIS-OAS. Are you satisfied that we cannot? Do you accept the green paper premise that because of present economic conditions we should allow some 350,000 people to live below the poverty line at the moment, or do you want to make any comment on that? Obviously, you are interested in bringing that level up through OAS or GIS—and certainly my preference would be to look at OAS—but are you satisfied that we cannot immediately address the problem of the elderly poor?

Ms Lizée: I am not convinced that the economic conditions are necessary. I think the government could do a great deal more to pull us out of the recession, and I think certainly a precondition for any good social programs is that we have nearly full employment and that we offer employment possibilities to women. All of these things would be considerably cheaper if there were full employment. We are saying we cannot pay old age pensions because we cannot give jobs to enough people, and we do not have enough people working to support the population that is not working. At the same time we are saying we do not want to give income to the people who are not working, which would create demand and stimulate the economy. If we were to give more money to old people, that would expand consumer markets. It would act as a stimulus to the economy. I think that is the problem today. I do not think

[Translation]

et ne pas être dépendante du jugement de son époux. La femme aurait un crédit d'impôt en son nom propre et elle paierait ses propres cotisations. Le crédit d'impôt résoudrait ce problème parce qu'il permettrait de distribuer l'argent aux personnes à faible revenu, alors qu'aujourd'hui les allègements fiscaux ont plus de valeur pour les personnes à revenus élevés. En fait, le crédit d'impôt assurerait plus de revenu aux gagnepetit avant et après la retraite, et ce, moyennant des coûts légèrement plus élevés pour les personnes à revenu élevé. La situation de la personne moyenne serait à peu près la même.

M. Miller: C'est une proposition que je vais devoir étudier avec des chiffres, parce que j'ai de la difficulté à bien la saisir en ce moment. C'est une proposition intéressante.

Mme Lizée: J'ai fait quelques calculs rapides pour déterminer comment cela influencerait sur le revenu disponible une fois les impôts retenus, mais pour établir le coût de ces propositions et déterminer l'incidence réelle de leur application, il faudrait faire appel aux ordinateurs du gouvernement. Vous voudriez peut-être qu'une commission étudie la question.

M. Miller: Non, je ne crois pas.

J'ai une autre question qui porte sur le revenu de retraite de base. Le Livre vert dit que nous ne pouvons pas amener au seuil de la pauvreté les personnes âgées qui vivent en-deçà de ce niveau, et ce à cause de la situation économique actuelle qui est susceptible de persister pendant un certain nombre d'années encore.

Je pense que M^{me} Killens a posé une question intéressante au sujet du supplément de revenu garanti et de la sécurité de la vieillesse. Êtes-vous convaincues que nous ne pouvons pas le faire? Acceptez-vous l'argument du Livre vert selon lequel, étant donné les conditions économiques actuelles, nous devrions laisser quelque 350,000 personnes vivre en-deçà du seuil de la pauvreté, ou avez-vous des commentaires à faire là-dessus? Evidemment, vous aimeriez relever ce niveau par le biais de la sécurité de la vieillesse ou du supplément de revenu garanti, et je préférerais quant à moi le régime de pension de vieillesse, mais êtes-vous convaincues que nous ne pouvons pas pour le moment améliorer le sort des personnes âgées?

Mme Lizée: Je ne suis pas convaincue que la situation économique actuelle soit inévitable. J'estime que le gouvernement pourrait faire beaucoup plus pour nous sortir de la récession, et je pense que tout programme social efficace doit d'abord reposer sur un taux d'emploi presque total et sur des perspectives d'emploi pour les femmes. Tous les régimes que nous proposons coûteraient beaucoup moins cher s'il y avait plein emploi. Nous disons que nous n'avons pas les moyens de payer les pensions de vieillesse parce qu'il n'y a pas suffisamment d'emplois pour tout le monde et parce qu'il n'y a pas suffisamment de travailleurs pour supporter la population inactive. En même temps, nous disons que nous ne voulons pas assurer de revenus à ceux qui ne travaillent pas, alors que cela créerait une demande et stimulerait l'économie. Si nous donnions plus d'argent aux personnes âgées, les marchés de

[Texte]

giving tax credits to business enterprises, if there is not a market for them to invest for, is going to stimulate investment. I am talking for myself and not for the federation.

Mr. Miller: I think many of us have recognized, or are recognizing . . .

The Chairman: [Inaudible—Editor]

Mr. Miller: No, I think the point is a valid one. If we are approaching the pension system and a reform of that system looking at today's economic conditions and being overly concerned about costs rather than being concerned about how people are going to live in their retirement, that view can jaundice our point of view of pensions if we do not consider some of the other factors of this economy and approaches to the economic conditions. I appreciate that comment, and I think we should all consider that. We hope that we are not in an economic recession in three years or in five years or in 20 years.

Thank you very much for appearing.

The Chairman: Mr. Wolfson, before I get to Mr. MacLellan.

Mr. Michael Wolfson (Committee Researcher): I am not sure I understood the answer to the question Mr. Dantzer raised about the difference between having this so-called drop-in apply after 12 years rather than after seven years. If I understood your answer, you were saying that you would get the credit whether or not you went back into the labour force; but, as I read the English text summary, it seems to say that it would be conditional on withdrawal from the labour force for the period that you are looking after children under age 12.

Ms Lizée: When I translated it I translated it in that way, but I probably should not have because if you look at the French text it says:

l'inclusion des femmes qui ont charge de jeunes enfants, qui prennent soin de personnes invalides.

When I translated, I wanted to include women and men, and it should not be people who withdraw from the labour force, but people who are responsible for young children. It would be perfectly logical to include people who are in the labour force precisely because they have to purchase substitutes for their labour. That would be true whether you kept it up to seven years, as in the current situation, or whether you moved it up to 12 years.

• 1210

Mr. Wolfson: So the proposal then is that, whether or not you were in the labour force, you would be entitled to an additional credit in your earnings record for CPP or QPP purposes equal to half the average wage?

Ms Lizée: Either an additional credit or a reimbursement of your own contributions; you would have a choice.

[Traduction]

consommation en profiteraient. Ce serait un moyen de stimuler l'économie. Je pense que c'est là le problème. Je ne crois pas que les crédits d'impôt aux entreprises commerciales stimuleront les investissements s'il n'y a pas de marchés dans lesquels investir. Je vous donne mon opinion personnelle, et non celle de la Fédération.

M. Miller: Je pense que beaucoup d'entre nous avons reconnu, ou reconnaissons . . .

Le président: [intervention inaudible, note de l'éditeur]

M. Miller: Non, je pense que c'est important. Si nous abordons l'étude et la réforme des régimes de pension en nous fondant sur la situation économique actuelle et en accordant trop d'importance aux coûts et pas assez à la façon dont les gens vivront leur retraite, je pense que cela peut fausser notre démarche. Nous devons prendre en considération d'autres facteurs de l'économie et changer d'attitude à l'égard de la situation économique. Votre commentaire est très intéressant et je pense que nous devrions tous en tenir compte. Espérons que nous ne serons pas toujours en récession économique dans trois ans, cinq ans ou vingt ans.

Merci beaucoup d'être venues devant le Comité.

Le président: M. Wolfson, avant de passer la parole à M. MacLellan.

M. Michael Wolfson (rechercheur du Comité): Je ne suis pas certain d'avoir compris la réponse à la question de M. Dantzer portant sur la différence entre l'application de la mesure après 12 ans plutôt que 7 ans. Si j'ai bien compris votre réponse, vous avez dit qu'on aurait droit au crédit, qu'on réintègre ou non le marché du travail; mais d'après la version anglaise du résumé, il semble qu'il faudrait qu'on se soit retiré du marché du travail pour s'occuper d'enfants de moins de 12 ans.

Mme Lizée: Quand j'ai traduit, c'est comme ça que je l'ai dit, mais je n'aurais peut-être pas dû le faire, parce que la version française dit:

l'inclusion des femmes qui ont charge de jeunes enfants, qui prennent soin de personnes invalides.

Lorsque j'ai traduit le document, j'ai essayé d'inclure les hommes et les femmes; j'aimerais préciser qu'on ne devrait pas parler de gens qui quittent la population active, mais bien de ceux qui sont responsables de jeunes enfants. Il serait tout à fait logique d'inclure ceux qui travaillent précisément parce qu'ils doivent faire des décaissements entre contrepartie de leur travail. Cette situation s'appliquerait que vous mainteniez la moyenne à sept ans ou que vous la fassiez passer à douze ans.

M. Wolfson: On propose donc d'ajouter, au dossier des revenus de tous les Canadiens, qu'ils aient travaillé ou pas, un crédit additionnel égal à la moitié du salaire moyen aux fins du RPC ou du RRQ?

Mme Lizée: Soit un crédit additionnel, soit un remboursement de vos propres cotisations; vous auriez le choix.

[Text]

Mr. Wolfson: So that would add an element of voluntariness or choice, instead of having a completely mandatory and automatic set of rules?

Ms Lizée: Yes, when people filled out their tax forms they could specify. Also, it should be shared between men and women, if both the husband and the wife are in the labour force the credit should be shared between them.

Mr. Wolfson: Is this credit a credit for a future entitlement to a pension, or is it an amount of money at the present time?

Ms Lizée: It is an entitlement to future pension; to the extent that it duplicates a contribution that the person has already made, it could be reimbursed.

The Chairman: Overpayment.

Ms Lizée: It would be a double payment. If you work for two employers and you earn \$18,000 from one and \$18,000 from the other in a given year, you would be reimbursed for your double payment—this could be the same thing.

Mr. Wolfson: I am still a bit confused, but maybe we could ask you to provide some numerical examples subsequently, or as a follow-on.

Ms Lizée: Suppose you have a husband and wife who are both in the labour force and both earn \$18,000—the maximum is \$18,500. They also would get between them a joint credit for half the industrial wage, which would be, say, \$11,000. They cannot contribute beyond the \$18,500, so they would be reimbursed for the overpayment.

Mr. Dobell: Even though the overpayment was being made on their behalf by the state.

Ms Lizée: Because they have the cost of taking care of those children, they are paying something like \$3,000 to put their children in a day-care centre. That would help them pay the cost of that.

Mr. Wolfson: Another question, if I may: It is not clear to me what your position is with respect to survivor pensions. Some of the women's groups that have come before the committee have suggested that survivor benefits would be abolished and the homemaker pension would be a substitute. Is that also your view, or would you have both some sort of homemaker pension and a survivor pension?

Ms Lizée: I think we see them as alternatives. However, I think because the discussion on homemaker pensions is only beginning, and—as Mrs. Killens said at the beginning of the presentation—we are not likely to see everything we propose in this current round of pension reform, we do regard increasing survivors' benefits, as proposed in the green paper, as a substantial improvement for women; if homemaker pensions are not adopted, they are alternatives.

[Translation]

M. Wolfson: On vous offrirait donc le choix; on n'établirait pas une série de règlements automatiques et complètement obligatoires.

Mme Lizée: C'est exact; lors de la préparation de la déclaration d'impôt sur le revenu des particuliers, ils pourraient préciser leur choix. De plus, le crédit serait partagé entre les hommes et les femmes; si les deux conjoints font partie de la population active, le crédit devrait être partagé entre eux.

M. Wolfson: S'agit-il d'un crédit ouvrant droit à pension à l'avenir ou simplement un montant qu'on offre maintenant?

Mme Lizée: C'est un crédit ouvrant droit à pension à l'avenir; dans la mesure où il répète une cotisation qui a déjà été faite, il pourrait être remboursé.

Le président: Un paiement excédentaire.

Mme Lizée: Il s'agirait d'un double paiement. Si vous travaillez pour deux employeurs et que vous obtenez \$18,000 de chacun au cours d'une année donnée, vous recevriez un remboursement pour votre double cotisation—cela pourrait être la même chose.

M. Wolfson: Je suis toujours un peu confus; nous pourrions peut-être vous demander de nous fournir quelques chiffres un peu plus tard.

Mme Lizée: Prenons par exemple deux conjoints qui travaillent et qui gagnent tous deux \$18,000—le maximum est \$18,500. Ils auraient également un crédit conjoint égal à la moitié du salaire industriel, par exemple \$11,000. Ils ne peuvent cotiser plus de \$18,500; ils recevraient donc un remboursement du paiement excessif.

M. Dobell: Même si ce paiement excessif était fait, en leurs noms, par l'État.

Mme Lizée: Parce qu'ils paient pour le soin de leurs enfants, ils doivent déboursier quelque \$3,000 pour envoyer leurs enfants à une garderie. Ce remboursement les aiderait à payer les frais de garderie.

M. Wolfson: J'aimerais vous poser une autre question; quelle est exactement votre position à l'égard des pensions au conjoint survivant? Certains des groupes de femmes qui ont comparu devant le Comité ont suggéré d'abolir les prestations des survivants et de les remplacer par une pension pour la femme au foyer. Partagez-vous leur opinion? Préférez-vous qu'on offre à la fois une pension aux ménagères et une pension aux survivants?

Mme Lizée: Nous y voyons une alternative. Toutefois, puisque le débat sur les pensions pour les femmes au foyer ne fait que commencer, et—comme M^{me} Killens l'a dit au début de la présentation—je crois que nous ne serons probablement pas témoins de la réalisation de toutes nos propositions sur la réforme des pensions, nous jugeons que la hausse des rentes au conjoint survivant, comme on le propose dans le Livre vert, est un important progrès pour les femmes; si l'on ne juge pas bon de verser des pensions aux ménagères, il existe tout de même des solutions de rechange.

[Texte]

Mr. Wolfson: If I can then direct your attention to the situation of survivor pensions prior to retirement: The green paper does make a set of proposals that go in the direction not so much of increasing the total volume, or the total cost of survivor pensions in that area, but rearranging who would be entitled to those benefits. The idea is to switch towards a bridging benefit, combined with a continuing pension of a different form from the ones that now exist. Had you given any thought to the proposals there and formed a view on their relative merits, or the pros and cons as you saw them?

Ms Lizée: The federation has not taken a position on that question. I think we have almost as many questions as has the green paper.

• 1215

Mme Busque: Oui, on le précise dans notre mémoire: nous n'avons pas de position là-dessus. J'aimerais vous faire remarquer qu'il y a à peine un an, c'était un sujet tout à fait inconnu pour nous. On a encore du chemin à faire évidemment. Cela a demandé énormément de sensibilisation, ne serait-ce qu'au niveau des grands principes. Donc, il y a des points qui continuent de nous échapper, mais on a l'intention d'y travailler.

Ms Lizée: But I think the whole question of survivor benefits before 65 has to be looked at in the context of the labour market, and whether or not there are jobs available for women; also, in the light of other social security programs.

Mr. Wolfson: Perhaps I could ask one final question, if I may. A few people thinking in this area have suggested that as a way of dealing with the question of homemaker pensions, one might approach it quite differently—that is, not under the Canada or Quebec Pension Plan, but under the old age security pension. Had you ever considered that?

Ms Lizée: Yes, I think that is one possibility. It has the advantage of being universal, like the tax credit proposal; it has the advantage of being simpler. I know that the CSN has proposed that the old age security plan be raised to the poverty level and that, in order to prevent the duplication which people fear, the CPP and QPP only come in at half the average industrial wage; that is, only those earning, say over \$11,000, would begin to contribute, and would receive benefits. Then you would not have the duplication. That might be a satisfactory solution for housewives, too, if the level is at the poverty level.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: I am just fascinated with some of these ideas, a lot of which I agree with, quite frankly; especially do I find the disposal tax credit aspect extremely interesting. In that regard, I would like to ask you some questions on some things which have been concerning me about the rate and so on.

[Traduction]

M. Wolfson: J'aimerais maintenant parler des pensions de survivants avant la retraite. Le Livre vert présente une série de propositions qui entraîneront une augmentation non pas du volume ou du coût total des prestations aux survivants, mais plutôt des personnes qui y seraient admissibles. On propose de s'orienter vers des prestations de transition qui seraient combinées à un autre type de pensions que celles qui existent actuellement. Avez-vous étudié les mérites de ces propositions du Livre vert, leurs avantages et leurs désavantages?

Mme Lizée: Nous n'avons pas adopté de position à cet égard. Je crois que nous nous posons tout autant de question que les auteurs du Livre vert.

Ms Busque: That is correct, we pointed that out in our brief: we have not yet taken a stand on that issue. I wish to point out that barely a year ago, we really did not know anything about that matter. We still have quite a way to go. The whole process required on our part a lot of awareness and sensitization, if only to the main principles. Therefore, there still remains some issues that we cannot quite grasp yet, but we do intend to work on it.

Mme Lizée: Je suis d'avis qu'il faut étudier la question des rentes au conjoint avant l'âge de 65 ans dans le contexte plus général du marché du travail, en tenant compte des débouchés qui sont offerts aux femmes; de plus, on devrait également tenir compte d'autres programmes de sécurité sociale.

M. Wolfson: J'aimerais poser une dernière question. Certains ont suggéré une orientation complètement différente en ce qui a trait aux pensions pour les femmes au foyer, ils proposent d'assurer ces prestations non pas dans le cadre du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec, mais dans le cadre du programme de sécurité de la vieillesse. Qu'en pensez-vous?

Mme Lizée: Ce serait une solution au problème. Cette option a l'avantage d'être universelle, comme la proposition sur le crédit d'impôt; elle a l'avantage également d'être plus simple. Je sais que la C.S.N. a proposé que les prestations accordées dans le cadre du programme de sécurité de la vieillesse soient ramenées au seuil de la pauvreté et que, afin d'éviter le double emploi que craignent tant de gens, le R.P.C. et le R.R.Q. ne s'élèvent qu'à la moitié du salaire moyen dans l'industrie; ainsi, seuls ceux qui gagnent plus de 11,000 dollars commenceraient à cotiser et recevraient des prestations. Il n'y aurait pas alors double emploi. Il pourrait s'agir d'une solution satisfaisante pour les ménagères également, si on assure au moins un revenu égal au seuil de la pauvreté.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Je suis fasciné par certaines de ces idées; je suis d'ailleurs d'accord avec bon nombre d'entre elles. Je suis particulièrement intéressé par le crédit d'impôt disponible. À cet égard, j'aimerais vous poser quelques questions sur certaines choses qui me préoccupent.

[Text]

Now, as Mr. Miller has said, the accent is quite strongly on public pension plans. But as you have said, and as Madam Killens has said, there is really almost a rake-off on women in the workforce, with respect to their pension rights and what they should be getting. And I think, regardless of whether we see that the public pension plan is playing the dominant role in the future, to the level you say of 50%, or whether it is reduced—or even if private pension plans play a larger role themselves—regardless, there is going to be an area for private pension plans. And I think women should have a much better result from these private pension plans. I was wondering if there is anything that you could recommend as to... well, whether it be a compulsory aspect with respect to private pension plans or not, which would improve the position of women regarding these private pension plans.

Ms Lizée: We did make a number of recommendations on the...

Mr. MacLellan: Yes, yes.

Ms Lizée: —private pension plans. Again, I do not want to get into anything that would suggest that they are a substitute for public pension plans.

Mr. MacLellan: Right.

Ms Lizée: Any form of mandatory private pensions, I think, will be a disservice to women, because they can never be as good as the public plans. Particularly for women, they will never be as good, because women are more mobile. I think the most important is the earlier vesting—and also the spouse benefits and the elimination of sexual discrimination, particularly in money purchase plans.

Mr. MacLellan: You do not have anything with respect to part-time workers—other than the vesting, I mean? You say a vesting of two years. Would that be suitable, do you think, for part-time workers? Or do you feel that something else could be done?

Ms Lizée: Well, again there is a discriminant. In the green paper, there is a proposal that part-time workers would have to work two years before being eligible for a plan. I think the federation has a general position on part-time workers that they should receive all benefits proportional to the time they work. Therefore, they should be treated exactly the same way as full-time workers.

• 1220

Mr. MacLellan: Yes. You seem resigned to its being a two-year vesting. Would you rather see a shorter vesting period?

Ms Lizée: There again I think the problem is that administrative costs of private plans make earlier vesting difficult.

Mr. MacLellan: Right.

Ms Lizée: That is, again, the advantage I see in public plans: vesting is immediate.

[Translation]

Comme l'a dit M. Miller, on met franchement l'accent sur les régimes de retraite publics. Mais comme vous l'avez dit, et comme l'a dit M^{me} Killens, il y a vraiment des injustices envers les femmes au sein de la population active, en ce qui a trait à leurs droits à une pension et aux prestations qu'elles devraient recevoir. Je suis d'avis que les régimes de retraite privés seront importants à l'avenir, même si les régimes publics prennent une plus grande place, jusqu'à 50 p. 100 avez-vous dit. Je crois que les femmes devraient recevoir davantage des régimes de retraite privés. Je me demandais si vous pouviez recommander quelque chose: si vous vouliez rendre un certain aspect de ces régimes privés obligatoires, ce qui améliorerait la situation de la femme dans le cadre de ces régimes.

Mme Lizée: Nous avons présenté certaines recommandations sur...

M. MacLellan: Je le sais.

Mme Lizée: ... les régimes de retraite privés. Encore une fois, je ne voudrais pas que l'on pense que je suggère qu'ils pourraient remplacer les régimes de retraite publics.

M. MacLellan: Je vois.

Mme Lizée: Toute forme de régime privé obligatoire, selon moi, nuiera aux femmes, parce qu'ils ne pourront jamais être aussi bons que les régimes publics. La situation est en quelque sorte pire pour les femmes, parce qu'elles sont plus mobiles que les hommes. Je crois que l'aspect le plus important est la dévolution plus rapide, et de plus les prestations du conjoint et l'élimination de la discrimination sexuelle, particulièrement en ce qui a trait aux régimes de souscription au comptant.

M. MacLellan: La seule de vos recommandations qui vise les travailleurs à temps partiel est celle qui porte sur la dévolution. Vous parlez d'une dévolution après deux ans. Croyez-vous que ce type de dévolution pourrait s'appliquer également aux travailleurs à temps partiel? Croyez-vous qu'on pourrait faire autre chose pour eux?

Mme Lizée: Encore une fois, il est question de discrimination. Dans le Livre vert, on suggère que les employés à temps partiel soient tenus de travailler pendant deux ans avant d'être admissibles à un régime. La Fédération croit en général que tout travailleur à temps partiel devrait recevoir des prestations proportionnelles au temps travaillé. Donc, on devrait les traiter exactement comme des travailleurs à plein temps.

M. MacLellan: Oui. Vous semblez vous être résignées à une dévolution après deux ans. Préférez-vous une dévolution plus courte?

Mme Lizée: Là encore, les frais administratifs pour les régimes privés rendraient la dévolution plus hâtive très difficile.

M. MacLellan: Oui, en effet.

Mme Lizée: C'est d'ailleurs l'avantage que je vois dans le cas des régimes publics: la dévolution est immédiate.

[Texte]

Mr. MacLellan: Right. There is a definite question, of course, of the . . .

Ms Lizée: I think if the public plans were expanded the small private plans which do not give very many benefits anyhow would be eliminated and people would put equivalent money into the public plan.

Mr. MacLellan: One group advocated credit splitting on divorce for common-law couples. In the line of the questioning that the chairman brought forward, there is this administrative cost problem. In such a case as common-law couples this administrative cost and the actual ability to be able to do this in a consistent way that would be fair to both partners seems almost insurmountable. Have you done any research or do you have any comment on that particular aspect?

Ms Lizée: Again, I cannot speak for the federation—and I am not a lawyer—but it seems to me that we should be moving toward something where any couple could declare themselves married for any particular programs and rather than having one single legal marriage that they would register for their pension plan as a couple or not—they would have that choice—and that we should go more and more towards laws which do not discriminate on the basis of marital status, that recognize the individual and not the spouse or the divorcee or . . . that would recognize the individual.

Le président: Madame Busque.

Mme Busque: Eh bien, sur ce sujet particulier, je dois dire que j'ai participé, il y a quelque temps, à un colloque sur les régimes matrimoniaux au cours duquel on a discuté d'une certaine reconnaissance pour les conjoints de fait. Généralement, la plus grande opposition à quelque reconnaissance juridique que ce soit vient des conjoints de fait eux-mêmes. L'argument qu'on nous sert très souvent à cet égard, c'est que, malheureusement, on a choisi de ne pas se marier afin précisément de ne pas tomber dans tout ce que le système accorde ou réglemente pour les personnes mariées. Alors, pour ce qui est des avantages sociaux qui sont accordés actuellement aux conjoints de fait, je pense qu'il y aurait lieu, même dans les régimes de rentes, de prévoir une reconnaissance pour les conjoints de fait. Cependant, c'est une question qui mérite plus d'étude.

Je voudrais revenir à votre question précédente au sujet des femmes qui, actuellement, intègrent le marché du travail; elles y sont de plus en plus présentes. C'est juste, mais avant que le profil de carrière des femmes soit identique à celui des hommes, cela prendra encore beaucoup de temps. Les femmes ont quand même des carrières très intermittentes pour la plupart. Un grand nombre d'entre elles sont sur le marché du travail, mais elles y entrent pour quelques années, elles en ressortent pour élever des enfants, elles y reviennent. Ce sont celles qui occupent les postes à temps partiel; donc, ce n'est pas un profil de carrière qui ressemble du tout à celui des hommes.

The Chairman: Mr. MacLellan . . . It is along the same line of questioning.

Mr. Dobell.

[Traduction]

M. MacLellan: Très bien. Bien sûr, il y a aussi la question particulière . . .

Mme Lizée: Si on étendait l'application des régimes publics, les petits régimes de pension privés, qui n'accordent pas une très bonne pension, disparaîtraient, et les gens verseraient des contributions équivalentes dans les régimes publics.

M. MacLellan: Un groupe a proposé le partage des crédits de pension en cas de rupture pour les unions de fait. Dans ses questions, le président a abordé les frais administratifs. Il me semble que dans le cas des unions de fait, si l'on veut être juste envers les deux partenaires, l'application des frais administratifs d'une façon logique, semble presque impossible. Avez-vous fait des recherches à cet égard?

Mme Lizée: Eh bien je ne peux pas parler au nom de la Fédération, et je ne suis pas avocate, mais il me semble qu'on devrait s'orienter vers un système selon laquelle un couple peut se déclarer marié pour n'importe quel programme ou régime, et plutôt que d'avoir droit au seul mariage légal aux fins du régime de pension, le couple devrait avoir le choix; on devrait tendre de plus en plus vers des lois qui ne font pas de distinctions fondées sur l'état civil, mais qui reconnaissent simplement l'individu, non pas comme un conjoint ou un divorcé, mais simplement comme une personne.

The Chairman: Madam Busque.

Ms Busque: On that specific matter, I participated recently in a seminar on marriage contracts, during which we discussed the recognition of common-law spouses. In general, the greatest opposition to any such legal recognition comes from the common-law partners themselves. Their argument most often used in this regard, is that unfortunately, they chose not to be married precisely because they did not want to come under a system which regulates married people. But in view of the social benefits already granted to common-law spouses, I think that it is time that even for pension plans, the rights of common-law spouses be recognized. However, the matter should be studied further.

I would like to come back to your preceding question, with respect to women who actually are coming back into the labour force, and to the fact that there are more and more of them. It is true, but before the career paths of women are identical to those of men, it will take a very long time. In most cases, women's careers are still considerably broken up. A great number of them stay in the labour force only for a few years, then they leave to raise children, then they come back. They are as well those who most often work part-time, so that their career profile does not at all resemble that of men.

Le président: Monsieur MacLellan . . . c'est sur le même sujet.

Monsieur Dobell.

[Text]

Mr. Dobell: I was just going to comment on the administrative cost question. Presumably, in fact, it is the case that with the kinds of disclosure provisions that are already included in the green paper splitting could occur quite easily without any administrative cost. One has a disclosure of a value at any time year by year; you can divide that by two and allocate the two different accounts relatively easily—and, I guess, could allocate those to the two accounts on the basis of a declaration of the couple regardless of whether or not there was a formal marriage in place. So presumably neither of those two things would be an insurmountable problem to the kind of splitting arrangements that are proposed.

• 1225

The question I wanted to ask, though, was to come back to the hypothetical study you are going to commission of the impact of the tax credit schemes which you have been discussing. Have you specified your ideas in enough detail that you could leave them with us to think about—I mean, not to promise any study using the government's tax records, but simply to pursue the issue a little bit?

Ms Lizée: I have some material I could send you, yes. My proposition is that the tax credit would be established at such a rate that the family earning the average industrial wage would pay exactly the same amount of taxes as in the present situation. The study, it seems to me, would do simulations to see what the cost and incidence would be of establishing a tax credit at different levels. Of course if you make that kind of a fundamental change in the tax system, then you might want to change the tax tables. You would want to look at different areas in which the rate of taxation changes; it would mean a change in the whole tax system.

Mr. Dobell: It is possible the committee might be a little bit apprehensive about treading into that territory but, if you could send us your proposals on the thing, we would follow them up from here.

The Chairman: Thank you. May I just thank all three of you for a very stimulating and I think thoughtful presentation here to the committee. I know you have left a great number of thoughts with the committee members to, I think, pursue with other groups as we go across the country as well, soliciting feedback along some of the proposals you have given us. They have differed somewhat, I suppose, from the National Action Committee in philosophy on funding, but nonetheless it is an issue where we are going to have to ask primarily the women in our society in Canada, should they be thinking along the lines of homemakers' pensions or whatever, how they want them funded. Evidently there are various proposals being made by different groups. Now on behalf of the committee members and the research staff, I want to thank you for the presentation this morning.

Ms Busque: *Merci.*

The Chairman: We are adjourned until 3.30 p.m.

[Translation]

M. Dobell: Je voulais faire certaines remarques au sujet des frais administratifs. Supposément, et en fait, en vertu des dispositions concernant la divulgation des renseignements déjà comprise dans le Livre vert, le partage des crédits pourrait se faire très facilement sans aucun frais administratif. On peut obtenir une divulgation de la valeur à n'importe quel moment de l'année; ensuite il s'agit de diviser le tout par deux, et d'imputer une part à chacun des deux comptes assez facilement ou même faire ce partage sur simple déclaration du couple, qu'il soit marié légalement ou non. Donc ces deux points ne constituent pas des difficultés insurmontables pour le genre de partage proposé.

La question que je voulais poser, toutefois, concernait l'étude que vous êtes censé commander sur l'incidence des programmes de crédit d'impôt dont vous avez parlé. Avez-vous énoncé votre idée au point de pouvoir nous l'exposer pour que nous y réfléchissions, non pas que je puisse vous promettre une étude à partir des dossiers fiscaux du gouvernement, mais simplement détaillée pour que nous poussions l'idée un peu plus loin?

Mme Lizée: J'ai à ce sujet certains documents que je pourrais vous faire parvenir. Selon ma proposition, le crédit d'impôt serait établi à un taux qui permettrait à une famille touchant le salaire industriel moyen de payer exactement le même montant d'impôt qu'à l'heure actuelle. Je pense que l'étude porterait sur des cas hypothétiques devant permettre de déterminer le coût et l'incidence d'un crédit d'impôt appliqué à diverses tranches de revenu. Evidemment, une modification aussi importante du système fiscal sera peut-être accompagnée d'une modification des tables d'imposition. Le système fiscal s'en trouverait donc modifié dans son ensemble.

M. Dobell: Le Comité hésite peut-être à s'engager sur cette voie mais, si vous pouviez nous faire parvenir vos propositions à cet égard, nous pourrions y donner suite ici.

Le président: Je tiens à remercier les trois témoins de l'exposé éclairé et enrichissant qu'elles ont présenté au Comité. Vous avez énoncé un grand nombre d'idées que les membres du Comité voudront probablement soulever auprès des divers groupes lors de leur déplacement à travers le pays, afin d'obtenir leurs réactions à l'égard de certaines de vos propositions. Au chapitre du financement, celles-ci diffèrent quelque peu de celles que nous a présentées le Comité national d'action sur le statut de la femme, mais c'est là une question dont nous devons discuter essentiellement auprès des femmes canadiennes, qu'elles soient favorables au versement de pensions aux ménagères ou à quelque autre forme de régime de prestation. Evidemment, les propositions à cet égard varient d'un groupe à l'autre. Je désire maintenant, au nom des membres du Comité et du personnel chargé de la recherche, vous remercier de l'exposé que vous avez présenté ce matin.

Mme Busque: *Thank you.*

Le président: Le Comité suspend ses travaux jusqu'à 15h30.

[Texte]

• 1534

The Chairman: Order. I welcome once again Mr. Mike Rygus, who was with us such a short time ago.

I think, Mr. Rygus, you know all the other members from the other day. We have a new member on our committee, Mrs. Thérèse Killens.

Also, Bob Baldwin I think is familiar to most of us here. He has been with us in our briefing sessions, Thérèse, and I am sure you will come to know Bob Baldwin over the ensuing months.

Perhaps, then, we can open it by welcoming you here today, Mr. Rygus. I know you are wearing today your hat as Vice-President of the Canadian Labour Congress. In the interest of time I will pass this over to you and let you get on with your presentation.

Mr. Mike Rygus (Vice-President and Member of the Executive Council and Chairman of the Canadian Labour Congress Pension Committee): Mr. Chairman and members of the task force, I wonder if I could begin by thanking you for receiving the CLC submission today. I should acknowledge that when I appeared before you last week as the head of the delegation for the International Association of Machinists, I did not expect to be back here leading a delegation from the Canadian Labour Congress. It was not designed this way, but circumstances so happened that the CLC Executive Vice-President, Mrs. Shirley Carr, who has responsibility for this field in the congress, had a long-standing commitment to be elsewhere, at a very important seminar at which government and labour people are present, and she just could not return.

I want to say that our experience the other day was really a pleasure. I can still feel the needles of all the questions we got; but I think I might have left some with the members also.

We are going to be rather brief in our summary and introduction today, because we have fairly extensive, comprehensive briefs.

• 1535

I do not know whether all of you have had a chance to read them. If you have not, we would urge you to do so.

We want to devote most of our time to specific questions and answers, explanations, and elaborations in the entire field.

My colleague, Bob Baldwin, who is a research economist for the CLC and who has been doing most of the work for the congress for a good many years, will be doing the summary and fielding most of the questions.

Our submission points out that the congress has been actively involved in promoting an increase in public pension benefits for the past nine years. The congress put forward a proposal for pension reform in 1974. This initial proposal was

[Traduction]

Le président: À l'ordre. Je souhaite de nouveau la bienvenue à M. Mike Rygus, qui était parmi nous il n'y a pas si longtemps.

Monsieur Rygus, vous devez vous souvenir des membres présents l'autre fois. Nous comptons un nouveau membre, M^{me} Thérèse Killens.

Je crois également que tout le monde ici présent connaît Bob Baldwin. Il participe à nos séances d'information, Thérèse, et je suis certain que vous apprendrez à connaître Bob Baldwin au cours des mois qui viennent.

Nous pourrions peut-être commencer par vous souhaiter la bienvenue aujourd'hui, monsieur Rygus. Je sais que vous venez aujourd'hui en votre qualité de vice-président du Congrès du travail du Canada. Pour gagner du temps, je vous céderai immédiatement la parole pour que vous fassiez votre exposé.

M. Mike Rygus (vice-président et membre du Conseil exécutif et président du Comité des pensions du Congrès du travail du Canada): Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du groupe d'étude, je me demande si je pourrais commencer par vous remercier de bien vouloir entendre l'exposé du CTC aujourd'hui. Je dois vous dire que lorsque j'ai comparu la semaine dernière en tant que chef de la délégation de l'Association internationale des machinistes, je ne comptais pas être de retour ici à la tête d'une délégation du Congrès du travail du Canada. Ce n'était pas prévu ainsi, mais les circonstances sont telles que le vice-président de l'exécutif du CTC, M^{me} Shirley Carr, qui a la responsabilité de ces questions au sein du Congrès, avait un engagement de longue date ailleurs. Elle participe à un important séminaire avec des représentants du gouvernement et du monde du travail et il lui était impossible de se libérer à temps.

Je dois dire que notre expérience de l'autre jour a été un véritable plaisir. Je sens encore la pointe des questions qui nous ont été posées, mais je pense vous avoir également laissé quelque matière à réflexion.

Notre résumé et notre introduction d'aujourd'hui seront relativement brefs car nous avons des mémoires assez complets et exhaustifs.

Je ne sais pas si vous avez tous eu la possibilité de les lire. Autrement, je vous demande instamment de le faire.

Nous voudrions aussi consacrer la plus grande partie de notre temps à des questions et réponses précises, des explications et des précisions sur toutes ces questions.

Mon collègue, Bob Baldwin, qui fait de la recherche en économie pour le CTC et qui fait presque tout pour le congrès depuis bien des années vous donnera un résumé et il répondra à la plupart des questions.

Le congrès participe activement à promouvoir une augmentation des prestations de pension publique depuis 9 ans. Il a avancé une proposition de réforme des pensions en 1974. Cette proposition a été revue en 1978 à la suite d'un examen

[Text]

revised and refined in 1978 as a result of a comprehensive review of our pension policy and was further refined in 1982 as a result of another review of our policy.

In each case, the reviews were initiated by the CLC pension committee. The proposals coming out of the pension committee deliberations were adopted in detail by the executive council of the Canadian Labour Congress, and the core proposals were overwhelmingly endorsed by the CLC conventions in 1978 and 1982.

While the details of congress pension policy have changed in recent years, there have been some core beliefs underlying it that have not changed. We believe that people should be able to cut their ties with paid employment in old age, and that they should be able to look forward to an adequate income that is theirs as a matter of right, when they do so.

An adequate income cannot guarantee a happy and fulfilling period of retirement, but the lack of an adequate income can virtually guarantee the opposite. As matters currently stand, older Canadians make up what amounts to a low-income ghetto. Their incomes are substantially below those of the working-age population, and many other Canadians, especially single elderly women, face absolute poverty.

We view this situation as totally unacceptable and have designed our proposals to eliminate it.

Over the years, our proposals have been the object of a great deal of controversy. I will conclude my remarks with observations about this controversy. As far as we know, no one has tried to argue that there is a more effective way of providing the elderly with adequate incomes than the kinds of proposals that the CLC have made. The criticism of our proposals has focussed entirely on their costs. While we share our critics' concerns about costs, we would note three points.

First of all, when you take everything into account, the cost of a public pension plan is less than the cost of employer-based pension plans for similar benefits. When we talk about similar benefits, we are talking not only of the pension cheque you receive each month; we are talking about all of the other important ingredients that make up the pension picture. We are talking about total universal coverage; we are talking about immediate vesting; we are talking about many, many other similar important things.

As far as can be determined, the cost of our proposals to the whole economy will be manageable. No one has demonstrated to us that an improved pension benefit would have an adverse impact on the economy. In the nature of things, retirement incomes and pension costs go hand in hand. You cannot have one without the other, as they say. In our extensive findings—if you will read the whole document, particularly the large one—you will notice that we have gone into great detail in trying to make that case. If you share our view that it is important to ensure that Canadians can look forward to adequate incomes in retirement, you will also accept the fact that there will be related costs that have to be borne.

I will turn the floor over now to my colleague, Robert Baldwin, who will take it from here.

[Translation]

exhaustif de notre politique des pensions, et elle a été remaniée encore une fois en 1982, après un autre examen de notre politique.

Dans chaque cas, le Comité des pensions du CTC était à l'origine de ces examens. Les propositions émanant des délibérations de ce comité ont toutes été adoptées par le conseil exécutif du Congrès du travail du Canada, et les propositions centrales ont été appuyées à l'unanimité lors des conventions du CTC en 1978 et en 1982.

Bien que certains détails de sa politique des pensions aient été modifiés ces récentes années, le Congrès s'en tient à certaines idées fondamentales dans ce domaine. Nous estimons que les gens devraient pouvoir cesser de travailler à un emploi rémunéré, après un certain âge, et qu'ils devraient pouvoir espérer un revenu satisfaisant qui leur revienne de droit.

Un revenu satisfaisant ne peut pas garantir le bonheur dans la retraite, mais son absence assure pratiquement l'inverse. Dans l'état actuel des choses, les Canadiens âgés sont membres d'une sorte de ghetto des personnes à revenu modique. En effet, le revenu se situe à un niveau sensiblement inférieur à celui de la population active, et beaucoup d'autres Canadiens, notamment les femmes âgées célibataires vivent dans la pauvreté absolue.

Cette situation nous paraît intolérable et nous avons conçu nos propositions en vue de la supprimer.

Nos propositions ont toujours fait l'objet d'une grande controverse. Je vais terminer mes remarques par quelques mots à ce sujet. Pour autant que nous le sachions, personne n'a essayé de dire que d'autres propositions que celles du CTC offriraient un meilleur moyen d'assurer aux personnes âgées des revenus satisfaisants. Les critiques de nos propositions portent uniquement sur leurs coûts. Bien que nous partagions ces préoccupations, nous voudrions mentionner trois points.

Tout d'abord, lorsque l'on fait intervenir tous les éléments, le coût d'un régime de pension public est moindre que celui d'un régime de l'employeur pour des prestations semblables. Lorsque nous parlons de prestations semblables, nous ne faisons pas uniquement intervenir le chèque mensuel de pension, nous parlons aussi de tous les autres éléments importants qui constituent le domaine des pensions. Nous parlons d'une protection totale universelle, d'acquisition immédiate, et de beaucoup d'autres choses aussi importantes.

Pour autant que l'on puisse le déterminer, l'économie pourra supporter le coût de nos propositions. Personne ne nous a prouvé que l'amélioration des prestations de pension aurait un effet néfaste sur l'économie. Dans la nature des choses, les revenus de retraite et les coûts des pensions vont de pair. L'un ne va pas sans l'autre. D'après nos nombreuses conclusions, et vous le verrez en lisant tout le document, en particulier le plus gros, vous constaterez que nous avons creusé cette question pour essayer de prouver cela. Si vous pensez comme nous qu'il est important que tous les Canadiens puissent espérer des revenus satisfaisants à la retraite, vous accepterez aussi qu'il faudra supporter certains coûts à ce sujet.

Je voudrais maintenant céder la parole à mon collègue, Robert Baldwin.

[Texte]

The Chairman: Thank you. Mr. Baldwin.

• 1540

Mr. R. Baldwin (National Representative, Research and Legislation, Canadian Labour Congress): I want to begin by thanking the task force for receiving our submission. I want to thank them especially for agreeing to receive a separate presentation from us, specifically on the question of women and pensions.

Having said that, I am going to begin my remarks with an admission which is that there is one respect in which we have never been as successful as we would like to have been in this pension reform debate. Specifically, we have never been as brief and as terse in expressing our views on pensions as we would like to have been. The most extreme example of that is the 165-page document which you have all received. It began as a brief and terse statement of our views on key issues and, 165 pages later, we were through being terse and concise.

We have a less extreme version of the same problem facing us today in that the submission which you have received from us is, I think, too long to be read verbatim. Consequently, what I propose to do is simply to begin by reading the section entitled "Highlights of the CLC's Proposals for Pension Reform". I will then comment quite briefly on the key points which arise in the remaining sections, and will then conclude my opening remarks by reading the section entitled "Concluding Observations". Hopefully, that way we can save some time.

So beginning on this section of the brief entitled "Highlights of the CLC's Proposals for Pension Reform" which begin on page 2 of the full text.

Our specific proposals for pension reform have been organized around three basic retirement income objectives.

1. All Canadians over 65 should be guaranteed indexed incomes above the Statistics Canada poverty line for Canada's largest cities.
2. All middle-and low-earner households should be guaranteed that, when income earners move from work to retirement, their standard of living will be maintained with an indexed income.
3. The surviving spouses in middle-and low-earner households should have their standard of living maintained after the death of the first spouse with an indexed income.

In addition to these income objectives, we have made a number of proposals that are designed to improve the fairness of public pension arrangements to adult immigrants and the disabled. We have also made a more extensive set of proposals which are designed to improve the fairness of public and private pension arrangements to women.

In order to meet the basic retirement income objectives just noted, we have proposed a substantial increase in OAS benefits and GIS benefits for single people, a somewhat smaller increase in GIS benefits for couples, a doubling of Canada Pension Plan benefits from 25% to 50% of pre-

[Traduction]

Le président: Merci. Monsieur Baldwin.

M. R. Baldwin (représentant national, Recherche et législation, Congrès du travail du Canada): Je voudrais commencer par remercier le groupe de travail d'avoir accepté notre mémoire, et surtout d'avoir accepté que nous envoyions un mémoire distinct, portant sur la question d'examen des pensions.

Ceci dit, je commencerai mes remarques en reconnaissant qu'à un certain égard nous n'avons pas connu autant de succès que nous l'aurions voulu dans ce débat sur la réforme des pensions. Je veux dire que nous n'avons jamais été aussi brefs et aussi concis que nous l'aurions voulu en présentant notre point de vue sur les pensions. L'exemple le plus extrême est le document de 165 pages que vous avez tous reçu. Il s'agissait au début d'un exposé bref et concis de notre point de vue sur certaines questions fondamentales, et 165 pages plus loin nous n'étions plus ni brefs ni concis.

Autre illustration moins frappante de ce même problème, le mémoire que vous avez reçu et qui est trop long pour être lu mot à mot. Par conséquent, je me propose de commencer à lire la section intitulée «principaux points des propositions du C.T.C. concernant la réforme des pensions». Je ferai ensuite des remarques très brèves sur les principaux points découlant des autres sections et je terminerai mes remarques préliminaires en lisant les «Observations en guise de conclusion». J'espère que de cette façon mon intervention ne sera pas trop longue.

Je commencerai donc cette section du mémoire intitulée «Principaux points des propositions du C.T.C. concernant la réforme des pensions», qui commence à la page 2 du texte lui-même.

Nos propositions de réforme des pensions sont centrées sur trois objectifs fondamentaux touchant le revenu de retraite.

1. Il faudrait garantir à tous les Canadiens de plus de 65 ans des revenus indexés supérieurs au seuil de pauvreté défini par Statistique Canada pour les plus grandes villes du Canada.
2. Il faudrait garantir à tous les ménages à revenu moyen et modique le maintien, après la retraite, de leur niveau de vie avec un revenu indexé.
3. Il faudrait, que dans les ménages à revenu moyen et modique, le conjoint survivant ait un niveau de vie maintenu après le décès du premier conjoint, avec un revenu indexé.

Outre ces objectifs touchant le revenu, nous avons avancé un certain nombre de propositions conçues pour améliorer l'équité des arrangements des pensions publiques envers les immigrants adultes ainsi que les handicapés. Nous avons aussi avancé un groupe de propositions plus détaillées conçues pour améliorer les régimes de pension publique et privée et pour les rendre plus équitables envers les femmes.

Pour atteindre ces objectifs fondamentaux quant au revenu de retraite, nous avons proposé une augmentation substantielle des prestations de sécurité de la vieillesse et de supplément de revenu garanti pour les personnes célibataires, une augmentation plus limitée des prestations de supplément de revenu

[Text]

retirement earnings up to the average industrial wage, and the equal sharing between spouses of the CPP retirement benefits flowing into a household and the maintenance of a 50% survivor benefit. In combination, this would ensure that a surviving spouse would have 75% of the CPP income flowing into the household prior to the death of the first spouse.

We have also proposed a regular review of the OAS benefit level to make sure that it maintains its relationship to the average industrial wage. In addition, we have proposed a regular review of OAS and GIS levels to ensure that they continue to provide incomes above the Statistics Canada poverty line for large cities.

There is a number of things about these proposals that deserve a word of comment. Like most pension commentators, we have divided our retirement income objectives into income maintenance and anti-poverty objectives, but there is an important connection between them that should be noted. If the income maintenance objective is met, the anti-poverty objective will be met automatically for all but the lowest income earners.

Two, we have tried to design our proposals so as to minimize the need for people to draw on income tested benefits.

Three, currently, public support for the elderly includes not only retirement income programs, but also tax relief in various programs of subsidized consumption that are normally offered by the provinces. In some cases the supplements-to-income support reflect needs that arise from the process of aging itself. In other cases they simply reflect the valid assumption that the elderly have low incomes.

In our view, the general rule which should guide support for the elderly is that they should have adequate incomes which they can spend and on which they can be taxed like anyone else. Supplements to income support should not be treated as an excuse for providing inadequate incomes.

• 1545

4. The OAS has an important role to play in maintaining pre-retirement living standards but because of its universal flat rate nature, it does have two unavoidable effects. The percentage of pre-retirement earnings replaced by the OAS is inversely related to levels of pre-retirement earnings and the OAS will replace more of the pre-retirement earnings of the one-earner household than it will of a single person with the same level of earnings. Thus, as a practical consequence, income maintenance targets cannot be met uniformly for all household types and levels of pre-retirement earnings.

[Translation]

garanti pour les couples, le doublement des prestations du Régime de pensions du Canada, qui passeraient de 25 à 50 p. 100 des gains d'avant la retraite pour atteindre au plus le salaire industriel moyen, et nous avons proposé le partage égal entre les conjoints des prestations de retraite du R.P.C., que touche un ménage, ainsi que le maintien d'une prestation de survivant de 50 p. 100. Toutes ces mesures assureraient au conjoint survivant 75 p. 100 du revenu que touchait le ménage en vertu du R.P.C., avant le décès du premier conjoint.

Nous avons proposé aussi une révision régulière des montants des prestations de sécurité de la vieillesse afin qu'ils varient avec le salaire industriel moyen. De plus, nous avons proposé une révision régulière des montants de la pension de la sécurité de la vieillesse ainsi que du supplément de revenu garanti afin qu'ils continuent à assurer des revenus supérieurs au seuil de la pauvreté établi par Statistique Canada pour les grandes villes.

Un certain nombre de points au sujet de ces propositions méritent quelques commentaires. Comme la plupart de ceux qui s'intéressent aux pensions, nous avons divisé nos objectifs quant au revenu de la retraite entre le maintien du revenu et la lutte contre la pauvreté, mais il existe aussi entre eux une importante relation qu'il faudrait souligner. Si l'on atteint l'objectif de maintien du revenu, celui de la lutte contre la pauvreté le sera aussi automatiquement, pour tous les citoyens, sauf pour ceux dont les revenus sont les plus modiques.

En second lieu, nous avons essayé de concevoir nos propositions en minimisant la nécessité de toucher des prestations évaluées en fonction de leur revenu.

En troisième lieu, actuellement, l'aide publique pour les personnes âgées comprend non seulement des programmes de revenu pour la retraite, mais aussi des adoucissement fiscaux dans divers programmes de consommation subventionnés qu'offrent naturellement les provinces. Dans certains cas, les suppléments accordés au revenu tiennent compte de certains besoins découlant du processus du vieillissement. Dans d'autres cas, il ne font que reconnaître le fait évident que les personnes âgées disposent de revenus modiques.

Selon nous, la règle générale qui devrait déterminer l'aide à accorder aux personnes âgées est qu'ils devraient disposer de revenus satisfaisants, qu'ils pourraient dépenser, et sur lesquels ils pourraient être imposés comme n'importe quel autre citoyen. Les programmes de supplément de revenu ne devraient pas être considérés comme une excuse pour assurer des revenus insuffisants.

4. La sécurité de la vieillesse a un rôle important à jouer dans le maintien du niveau de vie qui existait avant la retraite, mais étant universelle et d'un montant forfaitaire, elle a deux effets inévitables. La proportion de gains antérieures à la retraite remplacée par la sécurité de la vieillesse est inversement proportionnelle au niveau des gains antérieurs à la retraite, et la sécurité de la vieillesse remplacera une plus grande partie de ces gains dans un ménage avec un seul salarié que chez le pensionné célibataire disposant du même niveau de gains. Par conséquent, comme conséquence pratique, il est

[Texte]

I will now depart from a direct reading of the text and comment on some of the points that are raised in the next several sections of the submission.

First of all, regarding the role of OAS and GIS. There are two points which are of particular concern to us in this area. First, we are concerned that the role of OAS, in facilitating the maintenance of living standards is being ignored in much of the discussion on pension reform. In other words, there is a strong and in our view, an appropriate tendency to deal with the OAS as if it was only relevant to meeting anti-poverty objectives. Secondly, and in a related vein, we are concerned that increases in the GIS are being proposed with little regard being shown for either the balance between income tested and non-income tested benefits that will result or some of the problems that are associated with the GIS and on page 8 of our submission to you, we have enumerated some of the problems that we associate with the GIS program.

With regard to the question of how one evaluates the degree to which income maintenance objectives are being met presently and in the future, there are several points that we would like to make. The first and maybe the most important point is that we do draw a distinction which we think is both important and appropriate between pension arrangements and savings in general. We do not believe that it is appropriate to assess the adequacy of current arrangements on the assumption that non-pension assets will be liquidated as a source of income. Nor do we think planning for future pension arrangements should be conducted on this assumption. We would also note that it is impossible for discretionary savings to be designed so as to replace a predetermined percentage of pre-retirement earnings and to provide uniform replacement rates for people with identical histories of earnings and savings. Our concern with regard to the lack of uniformity and the replacement rates that would arise from discretionary savings are similar to our concerns with regard to the replacement rates that are generated by occupational pension plans. In this regard, we are clearly dealing with pension arrangements as opposed to savings in general but there will be a great lack of uniformity in the replacement rates that arise from occupational pension plans. These variations will reflect the widely noted shortcomings of occupational pension plans. For example, their limited coverage, the problems that mobile workers have in maintaining occupational pension coverage through time, variations in the benefit levels that are provided by those plans, the lack of inflation protection and so on and so on. As far as those widely noted shortcomings are concerned, I do want to add two points.

One is that these problems are particularly acute for women in the paid labour force. Secondly, because the Canada Pension Plan does not suffer from these problems, we have

[Traduction]

impossible d'atteindre de façon uniforme les objectifs de maintien du revenu pour tous les ménages et ce au niveau des gains d'avant la retraite.

Je ne vais plus lire directement le texte pour apporter certains commentaires sur des points qui ont été soulevés dans plusieurs autres sections du mémoire.

Je parlerai tout d'abord du rôle de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti. Deux éléments nous préoccupent particulièrement à cet égard. Tout d'abord, nous pensons que le rôle de la sécurité de la vieillesse, qui facilite le maintien du niveau de vie, n'intervient pas vraiment dans le débat sur la réforme des pensions. En d'autres termes, il existe une tendance assez forte, et appropriée selon nous, qui consiste à considérer la sécurité de la vieillesse comme s'il s'agissait uniquement d'un moyen d'atteindre les objectifs de lutte contre la pauvreté. En second lieu, et dans la même veine, il nous semble que les augmentations du SRG sont proposées sans que l'on tienne vraiment compte ni de l'équilibre qui en résultera entre les prestations liées au revenu et celles qui ne le seront pas, ni de certains problèmes qui sont associés au SRG, et à la page 8 de notre mémoire nous en énumérons certains.

Quant à la façon d'évaluer dans quelle mesure les objectifs de maintien du revenu sont atteints à court terme et à l'avenir, nous voudrions faire plusieurs commentaires. Le premier point, et peut-être le plus important, est que nous faisons une distinction qui nous semble à la fois importante et pertinente entre les arrangements de pension et l'épargne, de façon générale. Il ne nous paraît pas approprié d'évaluer la validité des arrangements actuels en se fondant sur l'hypothèse que les actifs qui ne font pas partie de la pension seront liquidés comme source de revenu. Nous ne pensons pas non plus que la planification des accords futurs de pension devrait reposer sur cette hypothèse. Nous voudrions aussi souligner qu'il est impossible de concevoir des économies discrétionnaires visant à remplacer un pourcentage prédéterminé des gains d'avant la retraite, et d'assurer un taux de remplacement uniforme pour des personnes ayant des antécédents identiques de gains et d'épargne. Notre préoccupation au sujet du manque d'uniformité et des taux de remplacement qui découleraient d'épargnes discrétionnaires sont semblables à nos préoccupations quant au taux de remplacement découlant de régimes de pension de l'employeur. À cet égard, nous préférons manifestement des dispositions quant aux pensions plutôt que des économies, en général, mais les régimes de pension de l'employeur aboutiront à un grand manque d'uniformité quant au taux de remplacement. Ces variations traduiront les lacunes des régimes de pension de l'employeur, lacunes couramment critiquées. Par exemple, leur protection limitée, les difficultés qui se posent à ceux qui n'ont pas d'emploi stable, mais qui voudraient maintenir une protection grâce à une pension de l'employeur; il y a aussi des variations quant au niveau de prestations prévues dans ces régimes, le manque de protection contre l'inflation et ainsi de suite. Mais je voudrais ajouter deux autres remarques à ces points faibles dont il est toujours question.

Tout d'abord, ces problèmes sont particulièrement graves pour les femmes qui font partie de la population active. Deuxièmement, étant donné que le Régime de pension du

[Text]

recognized the Canada Pension Plan as the best mechanism for delivering earnings related benefits. Returning though to the analytical point with which we began, we are concerned, first, as I said, that a distinction has to be drawn between pension arrangements and savings in general and we are also concerned about the degree of uniformity that will be achieved in meeting income maintenance objectives through either discretionary savings or occupational pension arrangements.

With regard to the alternatives to a straight forward increase in CPP benefits that have been proposed as ways of meeting income maintenance objectives.

• 1550

Our major concern is that no alternative should be chosen that cannot be shown to provide an equal degree of retirement income protection to the working population as would be provided by the Canada Pension Plan.

The main alternative to an increase in CPP benefits that has been proposed is a system of mandatory money-purchase pension plans.

But as an alternative to the Canada Pension Plan, such a system would have a number of obvious weaknesses including three that I will mention now.

First, such a system could not provide a predetermined portion of pre-retirement earnings.

Second, people with identical histories of earnings and contributions will have very different benefits in retirement.

And thirdly, the potential benefits from such a scheme would only be available decades into the future.

Regarding CPP financing, we propose the use of the basically pay-as-you-go financing system with a minimum reserve of two years of benefit payments and administrative expenses.

However, we have stressed the need to institutionalize a regular review of the required contribution rate to take care of the only thing we know with certainty about the future. And that is, that we cannot know with certainty.

We anticipate an increase in required contribution rates that would bring them to a level that would be quite substantial in relation to current rates but which would not be out of line with those in other industrialized countries.

In our submission, we have also expressed concern about the possibility that a substantial departure from pay-as-you-go financing may be being contemplated. In this regard, we have noted that the potential advantages of these alternatives to pay as you go may be more illusory than real.

We have also noted that a rapid phasing in of benefits with a degree of retroactivity, such as we have proposed, would help to reduce the need to increase contribution rates with no increase in benefits in the future. It would also permit some of the current elderly to share in the advantages of an increase in Canada Pension Plan benefits.

[Translation]

Canada ne présente pas ces lacunes, nous avons conclu qu'il constitue le meilleur mécanisme pour assurer des prestations liées aux gains. Pour en revenir maintenant à l'analyse que nous avons commencée, nous avons certaines préoccupations, la première étant, encore une fois, la nécessité de faire une distinction entre les arrangements de pension et l'épargne en général; d'autre part, pourra-t-on, de façon uniforme, atteindre les objectifs du maintien du revenu au moyen d'épargnes discrétionnaires ou d'arrangements de pension de l'employeur?

En ce qui concerne les solutions autres qu'une augmentation des prestations du RPC proposées comme moyen d'atteindre les objectifs du maintien du revenu . . .

Il ne faudrait selon nous choisir aucune solution de remplacement qui n'offrirait pas le même degré de protection du revenu de retraite que le RPC.

Au lieu d'une augmentation des prestations du RPC la principale solution proposée est un système de régime de pension obligatoire à cotisations définies.

Mais comme solution autre que le régime de pension du Canada, ce système aurait un certain nombre de lacunes, je vais en présenter trois maintenant.

Tout d'abord, un tel système n'assurerait pas une portion pré-déterminée des gains antérieurs à la retraite.

Deuxièmement, des gens avec des antécédants identiques quand aux gains et aux cotisations toucheraient à la retraite des prestations très différentes.

Troisièmement, les avantages possibles d'un tel système ne se feraient sentir que dans des décennies.

En ce qui concerne le financement du RPC, nous proposons essentiellement d'utiliser un régime par répartition, avec une réserve minimale de deux ans de paiements de prestations et de frais administratifs.

Cependant, nous avons souligné la nécessité d'institutionnaliser une révision régulière des taux de cotisation requis afin de tenir compte de la seule chose que nous sachions avec certitude au sujet de l'avenir, c'est-à-dire son incertitude.

Nous prévoyons une augmentation des taux de cotisation requis, qui les porterait à un niveau beaucoup plus élevé que les niveaux actuels, mais pas très différent de ce qui existe dans d'autres pays industrialisés.

Dans notre mémoire, nous avons présenté des préoccupations quand à la possibilité d'abandonner dans une grande mesure la formule de financement par répartition. À cet égard, nous avons souligné que par rapport à cette formule, les autres présentent des avantages plus illusoirs que réels.

Nous avons aussi souligné qu'une mise en vigueur progressive, mais rapide des prestations avec un certain degré de rétroactivité, comme ce que nous proposons, contribuerait à réduire la nécessité d'accroître les taux des cotisations sans augmentation des prestations à l'avenir. De la sorte, certains citoyens âgés pourraient déjà profiter des avantages d'une

[Texte]

I will now return to the main text on page 20 and read the concluding observations verbatim:

Members of the Task Force may be aware that the Canadian Labour Congress has been actively and continuously campaigning for substantial increases in public pension benefits for the past nine years. Our emphasis on public pension programs has stemmed from one simple consideration; they are the only programs that can provide adequate retirement incomes to all Canadians. However, our proposals have also been the subject of bitter controversy. Concern has been expressed that our proposals do not leave enough scope for private pension arrangements. Fears have been expressed that future generations will react negatively to public pension arrangements and dismantle them. A variety of potential problems associated with the financing of the CPP have been brought forward as reasons for not increasing CPP benefits.

We do not wish to make light of these concerns. But, in surveying the alternative approaches to pension reform that are available, several points become strikingly clear.

In view of the fact that virtually every "private" means of providing retirement incomes receives tax assistance and is guided by regulation, it is not unfair to generalize that there are virtually no purely private means of providing retirement incomes. Thus the pension reform options that are available all involve a substantial commitment of public resources.

Second, while there are undoubtedly potential problems that are associated with the operation of public pension programs and that bear continuing scrutiny, forcing people to rely on private arrangements entails the fundamental difficulty that we cannot guarantee adequate retirement incomes to older Canadians.

And three, there are no earthly ways of protecting either public or private pension arrangements against the destructive impulses by which future generations might be possessed. The best that can possibly be done is to put arrangements in place that will provide future generations of contributors with the assurance that in return for their support of the current elderly they can expect comparable treatment in retirement. The more widely this type of quid pro quo is available, the more likely it is that future generations will accept both its liabilities prior to retirement and its benefits after retirement.

As was indicated a moment ago, the Canadian Labour Congress has been actively involved in the debate on pension reform for many years. The protracted debate has had positive effects that are undeniable. However, there is a price that is being paid for this lengthy debate which has thus far lead to

[Traduction]

augmentation des prestations du régime de pension du Canada.

Je voudrais maintenant revenir au texte principal à la page 20 de la version anglaise pour vous en lire les observations données en guise de conclusion:

Les membres du groupe de travail savent peut-être que le Congrès du travail du Canada fait depuis 9 ans une campagne active et permanente en faveur d'une augmentation notable des prestations des régimes de pension publique. Nous insistons sur des programmes de pension de l'État, car ce sont les seuls qui puissent assurer des revenus de retraite suffisants pour tous les canadiens. Cependant, nos propositions ont suscité des controverses amères. Certains estiment qu'elles ne laisseraient pas suffisamment de place aux régimes de pension privés. D'autres craignent que les générations futures s'opposent aux arrangements des pensions publiques et qu'elles les rejettent. Toutes sortes de problèmes en puissance associés au financement du RPC ont été avancés comme étant des raisons de ne pas en augmenter les prestations.

Notre but n'est pas de répondre à toutes ces préoccupations. Mais si l'on examine les solutions de remplacement qui existent dans le cadre de la réforme des pensions, on s'aperçoit que plusieurs points deviennent très clairs.

Étant donné que pratiquement tous les moyens «privés» d'assurer des revenus de retraite bénéficient de facilités fiscales et qu'ils sont assujettis à une réglementation, on peut se permettre de généraliser et de dire qu'il n'existe pratiquement aucun moyen strictement «privé» d'assurer des revenus de retraite. Par conséquent, des options disponibles en matière de réforme des pensions impliquent tous un engagement substantiel des deniers publics.

Deuxièmement, bien que le fonctionnement de programmes de pension publique crée sans le moindre doute certains problèmes, et qu'il y ait donc lieu de les examiner de façon constante, forcer les canadiens à ne compter que sur des régimes privés présente une difficulté fondamentale, car nous ne pouvons pas garantir des revenus de retraite suffisants pour les canadiens âgés.

Et troisièmement, il n'existe aucun moyen pratique de protéger les régimes publics aussi bien que privés de pension contre les impulsions destructrices dont les générations futures pourraient être inspirées. Le mieux que nous puissions faire est de mettre en place des arrangements qui assurent aux futures générations de cotisants qu'en échange de leur appui de leurs concitoyens âgés ils pourront s'attendre à un traitement semblable à la retraite. Plus ce principe est répandu, et plus les générations futures seront disposées à accepter ces inconvénients avant la retraite et ces avantages après.

Comme nous l'avons indiqué il y a quelques instants, le Congrès du travail du Canada participe activement, et ce depuis de nombreuses années, au débat sur la réforme des pensions. D'ailleurs, ce débat prolongé a eu des effets positifs indéniables, mais n'a entraîné jusqu'à présent que peu d'action.

[Text]

little action. The price is being paid by the current elderly, especially single elderly women, who continue to receive inadequate incomes, and for whom the potential benefits of pension reform are being reduced with each day that passes. For this group in particular, pension reform is a matter of the utmost urgency.

In order to ensure that the future elderly will not meet the same fate as the current elderly, we hope that the recommendations of the task force will reflect the kinds of proposals that we are making, and that governments, both federal and provincial, will act on them quickly.

Thank you very much. I am glad to respond to questions, both on the submission and the CLC proposal for pension reform, which I believe all of you have received by now.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Baldwin, for that presentation. I will begin with Mr. Joseph Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman. Welcome Mr. Rygus and Mr. Baldwin to this afternoon's session of this task force meeting.

I recall a comment made by the leader of this afternoon's delegation about the exchange which took place a little while earlier. We are in a sort of a repeat position, except this time, as has been mentioned, the submission is much more extensive and one in which we have to test the richness of the blood.

The question is whether we can pay for the proposal that you have submitted. What would be the impact upon this country's economic conditions if we adopted your proposal? In making those comments, I ask you to give us some indications as to the results of increasing the OAS, increasing the GIS as proposed, and doubling the CCP. What level of benefits, then, in relation to the poverty line, do you expect to achieve? Have you estimated the costs that go with it?

Mr. Baldwin: Well first, maybe I will try to work my way backward to the question. One of the last elements in it concerned what kind of benefits we have in relation to the poverty line. We are immediately into a situation where all Canadians over 65 who meet residence requirements for the old age security benefits will have incomes above the Statistics Canada poverty line for large cities. You would also be guaranteeing the maintenance of living standards for middle earnings households in the future, and you would be guaranteeing that the surviving spouses in low- and middle income families would be guaranteed the maintenance of their standard of living after the death of the first spouse. That is part of what you guarantee by this proposal regarding retirement incomes to people over 65.

With regard to cost, yes, we have looked at costs as far as the OAS and GIS costs are concerned. I do not have the exact numbers at my fingertips, but the CLC proposal for pension reform does indicate the extent to which existing tax rates would have to be increased between now and the end of the century in order to accommodate those increases in OAS and GIS benefits. As I say, the numbers slip my mind, but we have

[Translation]

Les personnes âgées et en particulier les femmes célibataires qui continuent de percevoir des revenus insuffisants en souffrent et il faut dire que les avantages qui pourraient découler de cette réforme des pensions s'amenuisent chaque jour. Pour cette catégorie de personnes en particulier, la réforme des pensions est de la plus haute urgence.

Pour que les générations futures de personnes âgées ne subissent pas le même sort que les personnes âgées actuelles, nous espérons que les recommandations du groupe de travail tiendront compte des propositions que nous avançons et que les gouvernements, tant fédéral que provinciaux, prendront rapidement les mesures qui s'imposent.

Je vous remercie. C'est avec plaisir que je répondrai à vos questions portant soit sur notre intervention, soit sur l'exposé du CTC sur la réforme des pensions, document que vous avez sans doute tous entre les mains maintenant.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Baldwin. Monsieur Joseph Reid, vous avez la parole.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président. Permettez-moi d'accueillir M. Rygus et M. Baldwin à cette séance de notre groupe de travail.

Il me vient à l'esprit une observation du chef de la délégation qui comparait cet après-midi à propos de l'échange qui s'est déroulé tout à l'heure. Les choses n'ont guère changé sauf que cette fois-ci, comme on l'a dit, votre exposé est beaucoup plus long et nous allons devoir en approfondir la teneur.

Tout d'abord, pouvons-nous financer la proposition que vous avez présentée? Quelles en seraient les répercussions sur la situation économique de ce pays? En faisant ces observations, je vous demande de nous dire ce qu'il adviendrait si la sécurité de la vieillesse et le supplément du revenu garanti étaient relevés et si le régime de pension du Canada augmentait de 50 p. 100 comme vous le proposez. Par rapport au seuil de la pauvreté, à quel niveau plafonneraient les prestations? Avez-vous calculé les frais que ces propositions entraîneraient?

M. Baldwin: Permettez-vous tout d'abord de répondre à vos questions à rebours. Vous m'avez demandé à quel niveau plafonneraient les prestations par rapport au seuil de la pauvreté. Tous les Canadiens de plus de 65 ans qui répondent aux critères de résidence en vue de bénéficier de la sécurité de la vieillesse auront des revenus supérieurs au seuil de la pauvreté fixés par Statistiques Canada dans les grandes villes. Cela permettra également de garantir le maintien du niveau de vie des revenus moyens à l'avenir ainsi que celui des conjoints survivants à faible ou moyen revenu après le décès du premier conjoint. Voilà ce que donnerait cette proposition portant sur le revenu de retraite des plus de 65 ans.

Deuxièmement, nous avons effectivement calculé les frais qu'entraînerait le relèvement de la sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti. Je n'ai pas les chiffres exacts à l'esprit, mais le document du CTC sur la réforme des pensions indique dans quelle l'assiette de l'impôt devrait être relevée entre maintenant et la fin du siècle en vue de tenir compte de l'augmentation des prestations de sécurité de la vieillesse et du

[Texte]

looked at them and they are there at your disposal. I will say something about the Canada Pension Plan contribution rate.

[Traduction]

supplément du revenu garanti. Comme je l'ai dit, ces chiffres m'échappent, mais nous nous sommes penchés sur cette question, et ils sont là à votre disposition. Permettez-moi maintenant d'aborder la question du taux de cotisation du régime de pension du Canada.

• 1600

As a result of proposing a 50% CPP benefit in 1978, we had an actuarial evaluation done of the cost of the proposal. By the year 2030, I believe the estimates required contribution rate will be in the neighbourhood of 15% to 17%. However, I will caution you on that, as I would with regard to any estimates of the required pay-as-you-go contribution rate under the Canada Pension Plan; and the caution is that we can foresee the required pay-as-you-go contribution rates with a reasonable degree of accuracy for a period of about 20 years into the future. Beyond that time horizon, all of our estimates of the required contribution rate are subject to quite substantial error, because it becomes so difficult to determine what the ratio of beneficiaries to contributors would be once you move beyond 20 years or so into the future.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, I wonder if perhaps Mr. Baldwin could tell us what the magic is in any of these numbers. Is it like a 6 and 5 slogan, or is it a 25-25 and doubling?

Mr. Rygus: You just ruined my day—6 and 5.

Mr. Reid (St. Catharines): The OAS was perhaps originally intended to be roughly 20% of the average yearly earning, and you put it out that by increasing the OAS by 25% you are going to move it up from 14% to about 17% or 17.5%.

First of all, I ask why the magic in that movement up of that percentage in the OAS, recognizing that it is a universal program. How much money would you expect to have taxed back for those persons who do not really require it?—and then we will get into the GIS.

Mr. Baldwin: Unfortunately, many questions seem to be coming through in each question. The first part of it—Is there any magic in the numbers?—the answer is no, there is no magic in the numbers. We began with, first, a set of retirement income objectives, and second, some available programs to work with, all of which in some general sense we were satisfied with the operation of.

It was a question of us of trying to put together a mix of benefit levels under the three separate programs which would first meet, or at least approximate, the retirement income objectives with which we began. You will notice, for example, that with regard to our income maintenance objective we have talked in terms of wanting to replace 75% of pre-retirement earnings on a gross basis. Well, you will notice that in fact we only approximate those for people at different earnings levels and people in different household types; and we only approximate them because of the operation of the OAS which, for a variety of reasons, we did not want to propose the abolition of.

Lorsque nous avons proposé, en 1978, un relèvement des prestations de 50 p. 100 du RPC, nous avons demandé à ce qu'une évaluation actuarielle du coût de cette proposition soit effectuée. D'ici l'an 2030, le taux de contribution devrait avoisiner les 15 à 17 p. 100. Cependant, permettez-moi de vous mettre en garde à ce sujet tout comme je le ferais pour toutes prévisions portant sur le taux de cotisation par répartition qu'exige le Régime de pension du Canada; nous pouvons prévoir avec un certain degré d'exactitude les taux de cotisation par répartition au cours des 20 prochaines années. Au-delà de cette date, nos prévisions sont effectuées sous toutes réserves, car il est très difficile de savoir à combien s'élèvera le nombre de bénéficiaires par rapport aux cotisants au-delà de 20 ans.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, je me demande si M. Baldwin pourrait nous dire de quel chapeau il tire ses chiffres. Faut-il les apparenter au slogan des 6 et 5 p. 100 ou s'agit-il d'un relèvement de 25 et 25 p. 100, et de 50 p. 100?

M. Rygus: Vous venez de gâcher ma journée en invoquant ces 6 et 5 p. 100.

M. Reid (St. Catharines): La sécurité de la vieillesse devait équivaloir à peu près à 20 p. 100 de la moyenne des gains annuels et vous dites qu'en relevant la sécurité de la vieillesse de 25 p. 100, le taux de cotisation passerait de 14 à environ 17 ou 17,5 p. 100.

Tout d'abord, je voudrais savoir pourquoi ce pourcentage de la sécurité de la vieillesse augmenterait tout d'un coup, étant donné qu'il s'agit d'un programme universel. Combien d'argent reviendrait aux personnes qui n'en ont pas réellement besoin? Nous parlerons ensuite du supplément du revenu garanti.

M. Baldwin: Malheureusement, chacune de vos questions renferme de nombreux éléments. Premièrement, je puis vous dire qu'il n'y a aucun mystère dans tous ces chiffres. Nous avons d'abord fixé un ensemble d'objectifs portant sur les revenus de retraite puis nous avons fait de rapides calculs portant sur les programmes existants, programmes qui *grosso modo* fonctionnaient bien.

Il nous fallait établir un panaché des taux de prestations, qui découlerait des trois programmes distincts et qui atteindrait ou du moins avoisinerait les objectifs portant sur le revenu de retraite que nous avions fixés. Vous remarquerez, par exemple, qu'en ce qui concerne le maintien du niveau de vie, nous voulons remplacer 75 p. 100 des revenus bruts antérieurs à la retraite. Or, vous noterez au passage que nous ne faisons qu'avoisiner cet objectif pour ceux qui ont des niveaux de vie différents et dont les ménages présentent des caractéristiques différentes, et ce, en raison du programme de la sécurité de la

[Text]

So there is no magic, but there is invariably going to be compromises that you are going to have to reach in making specific proposals with regard to what you are going to do with these programs in order to meet different objectives.

With regard to the OAS and how much you are going to tax back, I guess my general attitude towards that question is that if there is a problem with people over 65 receiving income that "they do not need", it cannot be any greater a problem for people over 65 than it is for people under 65, in which case your real problem is not a problem with the OAS program, but a problem with the tax system. I do not have any general aversion to someone over 65 earning incomes above a certain level unless I am going to apply the same standard to someone under 65.

Mr. Reid (St. Catharines): If then, Mr. Chairman and Mr. Baldwin, the numbers do not really concern you, I want to come down to my basic premise: Are we still simply attempting to achieve your first principle in ensuring that all Canadians can and should be able to live in comfort and dignity up to the poverty line?—and I will relate that to your GIS aspect. There is some question throughout your paper that you do not like the means test associated with any kind of an income control basis. Are you advocating an increase in OAS to avoid an additional number of persons' having to apply for GIS?

• 1605

Mr. Baldwin: Certainly that is part of the objective of maintaining the OAS and maintaining its benefit levels at a substantial level. I think with regard to that question, our concerns, I think, go somewhat beyond the question of the psychological impact on people, of having to apply for the benefits, having their incomes questioned by the GIS administration, which causes trauma for at least some of the elderly.

The GIS also does have some other problems associated with it. Quite specifically, once you have the GIS program in place and people are receiving retirement income from other sources and some GIS benefits, you do reduce the returns on their CPP contributions, or the returns on any private savings they have.

In this regard, I think it is worth noting too, that every time you try to meet your minimum income standard by upping the level of GIS by one dollar, you do cast the net of income tested benefits two dollars wider, in terms of the income range up to which you are going to pay some GIS. Maybe I will stop at that point.

[Translation]

vieillesse dont nous n'avons pas voulu proposer l'abolition pour toute une série de raisons.

Il n'y a donc aucun mystère, mais des compromis devront être invariablement réalisés lorsque vous présenterez vos recommandations sur ce que vous entendez faire avec ces programmes en vue d'atteindre des objectifs différents.

Pour ce qui est de la sécurité de la vieillesse et du taux de remboursement, personnellement, je pense que si vous vous souciez de ceux de plus de 65 ans percevant un revenu dont «ils n'ont pas besoin», le problème est le même pour ceux de plus de 65 ans et pour ceux de moins de 65 ans, auquel cas ce n'est pas le programme de la sécurité de la vieillesse qui fait difficulté, mais le régime fiscal. Je n'ai aucune aversion particulière envers quelqu'un de plus de 65 ans qui perçoit un revenu supérieur à un certain niveau, à moins que je n'entende appliquer les mêmes normes à quelqu'un de moins de 65 ans.

M. Reid (St. Catharines): Dans ce cas, monsieur Baldwin, si les chiffres ne vous intéressent pas réellement, je voudrais en revenir à ma première idée: essayons-nous tout simplement encore d'atteindre votre premier principe en nous assurant que tous les Canadiens peuvent et devraient pouvoir vivre dans le confort et dans la dignité jusqu'à ce qu'ils atteignent le seuil de la pauvreté? Et je voudrais mettre cela en parallèle avec ce que vous dites à propos du supplément du revenu garanti. Votre document donne à penser que vous n'aimez pas l'idée d'un contrôle des ressources associées à un contrôle des revenus. Préconisez-vous une augmentation de la sécurité de la vieillesse pour éviter que davantage de personnes soient obligées de demander qu'on leur verse un supplément du revenu garanti?

M. Baldwin: Cela est certainement un élément de l'objectif, qui est de maintenir la SV et de maintenir à des niveaux adéquats les prestations qui sont versées en vertu de ce programme. Pour ce qui est de cette question, il me semble que nos préoccupations vont au-delà de la simple incidence psychologique que cela peut avoir sur les gens que d'avoir à demander les prestations, à soumettre à une enquête par l'administration du Programme du supplément de revenu garanti l'ensemble de leurs revenus, qui peuvent être des expériences traumatisantes pour au moins certaines personnes âgées.

Le SRG pose d'autres problèmes également. Par exemple, une fois le programme du SRG en place, et lorsque les gens commencent à recevoir des revenus de retraite de sources différentes, revenus qui viennent s'ajouter aux prestations qui leur seront versées au titre du SRG, vous réduisez les bénéfices que leur procurent leurs contributions au RPC ou les économies qu'ils ont pu mettre de côté.

Toujours au sujet de ce même point, je pense qu'il convient de souligner que, chaque fois que vous essayez d'atteindre la norme de revenu minimal en augmentant d'un dollar le seuil du SRG, vous ajoutez en fait un écart de deux dollars pour ce qui est des avantages calculés en fonction des revenus que vous allez verser au titre du SRG. Je m'arrêterai peut-être là.

[Texte]

I think also with any income tested program, you set up a situation by which you do create incentives to people to rearrange their affairs so that they maximize the GIS benefit that they are entitled to, and I think creating that kind of incentive is inappropriate. Our preference would clearly be to have people maintain their pre-retirement earnings so they do not slip into the levels of post-retirement income, where they need to draw on the GIS.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr Chairman, we as a committee and representatives of the government are going to have to concern ourselves with the dollars and cents in costs. What level of replacement income are you attempting to achieve by reason of your proposed expansions of the various public sector and the CPP programs?

Mr. Baldwin: We are approximating a gross replacement rate of 75% for people with earnings up to average industrial wage.

Mr. Reid (St. Catharines): So when you talk about maintaining a standard of living, you are not talking about maintaining a standard of living beyond that 75% approximate level.

Mr. Baldwin: Certainly, as one moved down the earning scale, the replacement rates would invariably be higher, because of the impact of the Old Age Security Program.

The Chairman: For instance, in the lower end, it is going to be roughly 145%.

Mr. Reid (St. Catharines): So long as always you have that poverty line, to live above that degree of comfort.

Mr. Baldwin: Well, I accept your stress on the poverty line; I guess it is causing me some distress.

Mr. Reid (St. Catharines): Because of your first principle.

Mr. Baldwin: Maybe what we should do is turn the question around, and ask ourselves, why is it that the incomes of people over 65 should go down.

Mr. Reid (St. Catharines): My question to you is why should the public maintain people out of the public purse, over and above that which we have a public obligation for?

Mr. Baldwin: To which my response is, that we as members of the public have no non-governmental tool that we can use, that will allow us to ensure that we will be able to maintain our standard of living, as we move from work to retirement. Simply, it is not so much a case of choosing dependence on government as it is of wanting to use the only conceivable mechanism, that can ensure that we will move from work to retirement and maintain our living standards.

[Traduction]

Enfin, pour ce qui est de tous les régimes liés au revenu, vous encouragez les gens à réarranger leurs affaires afin qu'ils puissent maximiser les prestations de SRG auxquelles ils ont droit, et je ne pense pas que ce soit une bonne chose que d'encourager les gens à faire cela. Nous préférons que les gens maintiennent le niveau des revenus qu'ils touchaient avant leur retraite afin qu'ils ne soient pas obligés, à cause d'une baisse de leur revenu après leur retraite, de recourir au SRG.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, le Comité et les représentants du gouvernement devront s'occuper des dollars qu'il faudra affecter aux coûts. Quel niveau de revenu de remplacement visez-vous dans le cadre de vos projets d'élargissement de divers programmes du secteur public et du RPC?

M. Baldwin: Un taux de remplacement brut de 75 p. 100 pour les personnes dont le revenu ne dépasse pas le salaire industriel moyen.

M. Reid (St. Catharines): Lorsque vous parlez de maintenir un certain niveau de vie, vous ne parlez pas de maintenir un niveau de vie qui soit supérieur à ce seuil de 75 p. 100, n'est-ce pas?

M. Baldwin: Il est évident qu'au fur et à mesure qu'on descendrait dans l'échelle des salaires, les taux de remplacement deviendraient de plus en plus élevés, à cause de l'incidence du Programme de sécurité de la vieillesse.

Le président: Par exemple, au bas de l'échelle, ce sera d'environ 145 p. 100.

M. Reid (St. Catharines): Tant qu'il y aura ce seuil de la pauvreté... vivre au-dessus de ce niveau de confort.

M. Baldwin: J'accepte le stress que provoque chez vous ce seuil de la pauvreté; je suppose que celui-ci provoque chez moi une certaine détresse.

M. Reid (St. Catharines): À cause du premier principe que vous avez énoncé.

M. Baldwin: Peut-être que vous devriez tout simplement inverser la question et vous demander pourquoi les revenus des personnes âgées de plus de 65 ans devraient diminuer.

M. Reid (St. Catharines): Mais la question que je vous poserais en retour est la suivante: Pourquoi le public devrait-il maintenir pour les gens un niveau de vie supérieur à celui qu'il est de notre devoir et de notre obligation publics de garantir?

M. Baldwin: Ma réponse est la suivante: En tant que membres du public, nous ne disposons d'aucun outil non gouvernemental dont nous puissions nous servir pour assurer que nous serons en mesure de maintenir notre niveau de vie lorsque nous arrêterons de travailler pour prendre notre retraite. La question n'est pas tellement de choisir la dépendance vis-à-vis du gouvernement; simplement, nous voulons utiliser le seul mécanisme imaginable qui nous permette de faire la transition entre notre vie active et la retraite en maintenant notre niveau de vie.

[Text]

[Translation]

• 1610

Mr. Reid (St. Catharines): My last question is, I can accept that, but any person to receive and become entitled to these kinds of benefits which you propose has got to somehow pay for it through taxation, contributions or otherwise. Now then, what we are trying to look at is to find an acceptable level of contributions that wage earners would be prepared to pay to achieve the level of return at post retirement that you are referring to. I am not prepared to say that is compulsory, and I am looking at your expansion of the CPP to cover all aspects of the pension needs of the country's people. I am concerned with the cost that the contributors will be put to, the limitations that we place on them, their inability to provide for personal savings and private pension plans and what the future of this country will be, the common element, the style of living that we will be placed in—it would put a heavy burden now on paying for the post retirement level of income.

Mr. Baldwin: Well, clearly, we have no way of knowing with certainty how future generations of contributors will respond under this regime. It is something which is just unknowable. I think the best we can do is, first, look at the experience of other countries that have put comparable types of arrangements in place. For the foreseeable future we know that workers in many industrialized countries are paying rates of contributions for public retirement income programs that are well in excess of anything we will attain during the foreseeable future under our proposals. I suppose the other thing we can look at is the fact that very substantial amounts of income are being foregone under occupational pension programs today, for which in many cases nothing is being paid back.

I think the last thing we have to consider in this regard is that yes, future generations of young contributors may find the required contribution rates a burden, but if we do not do something like this then the only thing we can be certain of is that the incomes of people over 65 are going to be substandard in relation to their pre-retirement earnings, and for many they are going to be facing absolute poverty. This is the situation of the current elderly. So those are the choices.

The Chairman: Mr. Miller and Mrs. Killens, in that order.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I would like to welcome Mr. Rygus and Mr. Baldwin again today, and to thank the CLC in particular for providing us with some very comprehensive briefs that I am sure we are all going to be referring to regularly, I think, on this task force, and congratulate your members for giving us the opportunity to undergo such studies. I think they are very valuable for your members and I think to pensioners in general, both present pensioners and future ones.

M. Reid (St. Catharines): Ma dernière question est la suivante... et je peux accepter cela... mais toute personne qui recevrait ou qui aurait droit aux avantages que vous proposez devrait les payer d'une façon ou d'une autre, que ce soit sous forme d'impôt, de contribution ou d'autre chose. Ce que nous essayons donc de trouver, c'est un niveau de cotisation acceptable que les salariés seraient prêts à verser pour assurer le genre de sécurité post-retraite dont vous avez parlé. Je ne serais pas prêt à dire que ce devrait être obligatoire, mais je veux bien étudier votre projet d'élargissement du RPC pour couvrir tous les aspects des besoins des gens du pays en matière de pension. Je suis préoccupé par les coûts que devront payer les cotisants, ainsi que par les limitations que nous leur imposerons, par l'impossibilité pour eux de prévoir leurs propres économies ou de cotiser à des régimes de pensions privés, et, enfin, par l'avenir du pays... l'élément commun, le style de vie qui sera placé dans... ce serait une lourde charge que de devoir payer maintenant pour assurer des revenus post-retraite.

M. Baldwin: Il est évident que nous n'avons aucun moyen de savoir, avec certitude, comment les cotisants des générations futures réagiront dans le cadre de pareils systèmes. C'est quelque chose dont on ne sait rien. Je pense donc que la meilleure chose à faire serait d'examiner d'abord l'expérience d'autres pays qui ont mis en place des systèmes ou des arrangements semblables. Nous savons que déjà des travailleurs d'un certain nombre de pays industrialisés paient des cotisations pour des régimes de retraite publics qui sont de loin supérieurs à tous ceux que nous permettraient d'atteindre dans un avenir proche les arrangements que nous proposons. L'autre phénomène qu'il faudrait examiner, c'est que des pourcentages de revenus très importants sont versés à des programmes de pensions pour des groupes professionnels, programmes dans le cadre desquels souvent rien n'est rendu.

Le dernier aspect de la question qu'il nous faut examiner, c'est que les générations futures de jeunes cotisants considéreront peut-être bel et bien que les cotisations qui leur sont imposées sont un lourd fardeau; mais si nous ne recourons pas à pareil système, il n'est qu'une chose dont nous pourrions être certains, c'est que les revenus des personnes âgées de plus de 65 ans seront nettement inférieurs aux revenus qu'elles touchaient avant leur retraite, et que bon nombre d'entre elles se trouveront carrément dans la pauvreté. C'est la situation que connaissent déjà les personnes âgées. Voilà donc les choix qu'il y a à faire.

Le président: M. Miller et M^{me} Killens, dans cet ordre-là.

M. Miller: Merci, monsieur le président. J'aimerais souhaiter de nouveau la bienvenue à MM. Rygus et Baldwin, j'aimerais en particulier remercier le CTC de nous avoir fourni des mémoires forts complets auxquels, j'en suis certain, nous nous reporterons souvent. J'aimerais également féliciter vos membres de nous avoir donné l'occasion d'examiner les études que vous avez faites. Je pense que celles-ci seront très utiles pour vos membres et pour les retraités en général. Je parle ici des personnes qui sont déjà à la retraite et de celles qui le seront à l'avenir.

[Texte]

There are a number of questions that I need clarification on, I think. One of the things the green paper suggests we might do is that we might impute some value to home ownership. The CLC, I think, has taken a position that we should associate home ownership, wealth of that nature, with planning a pension scheme retirement replacement. Maybe you could elaborate on why you feel that home ownership should be something above the pension scheme.

Mr. Baldwin: Well, I guess there are three reasons why we never have attributed to the elderly an imputed income from home ownership. The first, and I guess the most obvious reason, is that it is not a source of potential income that is universally available to older people. In other words, if you say on average older people will get 5%, 10% of their pre-retirement earnings from home ownership, you are in fact going to be dealing with a population some of whom may have zero, others of whom may have 10, 20, etc. Part of the problem with moving into that area is that it is not a source of potential income which is universally available.

• 1615

Second; you could not tell an 18-year-old entering the labour force today: If you invest so much of your pre-retirement earnings in acquiring equity in a house, you will be able to replace such and such percentage of your pre-retirement earnings. In other words, in addition to the problem that it is not your uniformly available as a potential source of income, it is an unpredictable source of potential retirement income, as any 64-year-old in Schefferville or Port Cartier these days can tell you.

Probably most importantly though, I think it confuses pension arrangements with savings in general. From my point of view, pension arrangements are designed with the quite specific purpose of replacing your earnings prior to retirement. And in the same way that we would not tell someone who worked until they died that they should accept substandard earnings, and liquidate their house to make up the difference between what was adequate and what was substandard, I do not know why, as a matter of social policy, we would imply that older Canadians should liquidate their housing and their other non-pension wealth.

In other words, I guess, if I had a test I wanted to use for what I would include in an assessment of post-retirement income versus pre-retirement earnings, the test I would use is: Would I ask someone still in the active labour force to draw on the value of this asset in order to supplement their earnings? If the answer to that is, no, then I do not know why I would be telling them in retirement. Well, you ought to start doing it now.

It seems to me like saying that we have not adequately replaced your pre-retirement earnings through those arrangements which are specifically designed to replace pre-retirement earnings.

[Traduction]

Il y a, je pense, plusieurs questions au sujet desquelles j'aimerais avoir quelques éclaircissements. Le Livre vert propose, entre autres, que nous attribuions une certaine valeur au fait d'être propriétaire de sa maison. Si j'ai bien compris, le CTC aimerait que nous tenions compte du fait d'être propriétaire, de ce genre de richesse, dans le cadre de la planification d'un système de remplacement pour le régime de pensions de retraite existant. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi vous pensez que le fait d'être propriétaire devrait être au-dessus de tout ce qui se rapporte au régime de pensions?

M. Baldwin: Je suppose qu'il y a trois raisons pour lesquelles nous n'avons jamais attribué, pour les personnes âgées, une valeur de revenu au fait d'être propriétaire de sa maison. La première raison, qui est sans doute la plus évidente, c'est qu'il ne s'agit pas d'une source de revenu potentielle universelle pour toutes les personnes âgées. Autrement dit, si vous dites qu'en moyenne 5 ou 10 p. 100 des revenus pré-retraite des personnes âgées proviennent du fait qu'elles sont propriétaires, vous allez en fait vous retrouver avec des personnes pour lesquelles ce pourcentage sera de 0, 10, ou 20 p. 100, etc. Le problème avec ce genre de chose, c'est que ce n'est pas une source de revenu potentielle universelle.

Deuxièmement, vous ne pourriez pas dire à un jeune de 18 ans qui se lance aujourd'hui sur le marché du travail: Si vous investissez telle part de vos revenus avant la retraite dans l'acquisition d'une maison, vous pourrez remplacer tel ou tel pourcentage de vos revenus pré-retraite. Autrement dit, en plus du fait qu'il ne s'agit pas d'une source potentielle de revenu universel, il s'agit d'une source imprévisible, comme vous le diront toutes les personnes âgées de 64 ans qui vivent à Shefferville ou à Port-Cartier.

Mais ce qui est sans doute plus important encore, cela a tendance à confondre les arrangements en matière de pension et les économies en général. Selon moi, les arrangements en matière de pension sont conçus à la fin expresse de remplacer vos revenus avant votre retraite. De la même façon, on ne dirait pas à quelqu'un qui a travaillé jusqu'à sa mort qu'il devrait accepter des revenus inférieurs et liquider sa maison pour faire la différence entre ce qui est adéquat et ce qui est insuffisant. Je ne vois pas pourquoi on recommanderait aux canadiens âgés, sous le couvert d'une politique sociale, de liquider leur maison et leurs autres richesses, qui ne découlent pas de leur pension.

Autrement dit, s'il fallait que je me fonde sur un critère bien précis pour évaluer les revenus post-retraite par rapport aux revenus pré-retraite, ce critère serait le suivant: Demanderais-je à quelqu'un qui fait toujours partie de la population active de puiser sur la valeur de tel ou tel avoir pour compléter son revenu? Si la réponse à cette question est négative, alors je ne vois pas pourquoi je dirais à cette même personne, lorsqu'elle serait à la retraite, qu'elle devrait commencer à le faire.

Cela reviendrait selon moi à leur dire que nous n'avons pas convenablement remplacé leurs revenus pré-retraite grâce à ces arrangements, qui avaient justement pour objet de les remplacer.

[Text]

The Chairman: Thank you. Mr. Dobell.

Mr. Rod Dobell (Researcher for the Committee): Thank you. If I may, just to ensure that I understand your argument, can I put it the other way? Is it not the fact that housing is not uniformly available across the elderly population the reason why you would want to include it in assessing the relative potential consumption of different elderly people? If you ignore it in a sense, you are assuming that it is counting equally across all the elderly population. By taking it into account, you are recognizing that people who own their homes are in a more fortunate situation than people who do not own their homes. Or am I missing something in your argument?

Mr. Baldwin: I have the impression that we are talking at cross-purposes, and I am not quite sure why.

I infer that the question stems from a deeper concern about how you go about analysing what the future elderly can expect in the way of retirement income. I was saying that, if you include home ownership in some way or another, and I suppose there are a variety of ways of doing it, you could associate imputed rent with it; I do not know; you could convert it into an annuity or whatever; but if you went through the exercise of doing that and arrived at the conclusion that, okay, people on average are going to replace 10% of their pre-retirement earnings through the equity that they have developed in their home, that is not going to be evenly distributed. If you do your planning around that, what you are going to end up with is a very uneven distribution of post-retirement income in relation to pre-retirement earning. And that unevenness will reflect the unevenness in home ownership among the elderly.

Mr. Miller: Yes. I think I understand now what you were saying.

The Chairman: Let us finish off. Mr. Dobell finish off your question, please.

Mr. Dobell: I appreciate the argument you make, and I understand what you say. Let me come to your second point then which, also, I guess I understand but with a question. You say, you do not expect people to draw down the equity they have in their home as a source of consumption when they retire. You would not ask people to dispose of their homes to finance their post-retirement consumption.

• 1620

Would you have the same concern with arrangements which enabled people to draw on the assets of their home while living with various kinds of reverse mortgage arrangements? This would allow you, in effect, to recognize that the major asset people own when they go into retirement is the home and it can be used as a source for financing consumption, without asking people to move out of their home. But this still poses problems.

Mr. Baldwin: I would not want to plan a pension system around that. I do not know why I would. I have no intrinsic

[Translation]

Le président: Merci. Monsieur Dobell.

M. Rod Dobell (rechercheur pour le Comité): Merci. Si vous me permettez, j'aimerais tout simplement reformuler votre hypothèse afin d'être certain d'avoir bien compris votre argument. Le fait que l'accession à la propriété ne soit pas uniforme pour les personnes âgées n'est-il pas la raison pour laquelle vous voudriez inclure cela dans l'évaluation de la consommation potentielle relative des différentes catégories de personnes âgées? Si vous l'ignorez, cela revient à lui donner la même valeur pour la population âgée dans son ensemble. Si vous en tenez compte, vous reconnaissez que les personnes qui sont propriétaires de leur maison se trouvent dans une meilleure situation que celles qui ne le sont pas. Ou alors y a-t-il quelque chose dans votre argument qui m'échappe?

M. Baldwin: J'ai l'impression qu'il doit y avoir malentendu, mais je ne sais pas très bien pourquoi.

Je pense que cela découle d'une préoccupation plus grave au sujet de la façon dont il faut analyser les revenus de retraite auxquels pourront s'attendre les personnes âgées de l'avenir. Je disais que, si l'on tenait compte d'une façon ou d'une autre du fait d'être propriétaire, et je suppose qu'il y a plusieurs façons de le faire, il serait possible de lui attribuer une valeur de loyer. Je ne sais pas. On pourrait convertir cela en une annuité. Mais si vous faites cela et si vous en arrivez à la conclusion qu'en moyenne les gens vont remplacer 10 p. 100 de leur revenu pré-retraite grâce à ce qu'ils ont investi dans leur maison, cela ne sera pas distribué de façon égale. Si vous établissez toute votre planification en fonction de cela, vous allez vous retrouver avec une distribution très inégale de revenus post-retraite par rapport aux revenus pré-retraite. Cette inégalité reflètera justement l'inégalité constatée au niveau de l'accès à la propriété chez les personnes âgées.

M. Miller: Oui. Je pense comprendre ce que vous avez dit.

Le président: Terminons. Pourriez-vous terminer votre question, Monsieur Dobell.

M. Dobell: J'apprécie l'argument que vous avez présenté, et je comprends ce que vous avez dit. J'aimerais maintenant passer à votre deuxième point, que je comprends, mais au sujet duquel j'aimerais également vous poser une question. Vous dites que vous ne vous attendez pas à ce que les gens puisent dans les capitaux engagés dans leur maison après leur retraite. Vous ne demanderiez pas aux gens de vendre leur maison pour pouvoir financer leur consommation après la retraite.

Auriez-vous les mêmes inquiétudes s'il existait des arrangements qui permettaient aux gens de puiser dans l'avoir de leur maison en recourant à différents arrangements d'hypothèques? Cela vous permettrait en fait de reconnaître que le gros de l'avoir des gens lorsqu'ils prennent leur retraite correspond à leur maison et que celle-ci peut servir à financer leurs consommations sans qu'ils soient obligés de la quitter. Mais cela poserait toujours des problèmes.

M. Baldwin: Je ne voudrais pas planifier un régime de pension autour de cela. Je ne vois pas pourquoi je le ferais.

[Texte]

opposition to somebody deciding, after age 65, that they want more income than is available under current arrangements or under some hypothetical future arrangements such as we have proposed.

But to plan your system around the assumption that people in old age have to liquidate their housing assets, I think is inappropriate.

Mr. Dobell: Is that not much of what you have had? Is that not the same thing as saying you do not want to plan a pension system around the expectation that middle income people will build up assets for retirement? Because this is the form in which a rational middle income person would build up assets for retirement.

Mr. Baldwin: Well, it is not altogether clear that rational middle income people acquire equity in housing because they are looking forward to liquidating it at age 65. Nor would it be fair to suggest that middle income people who do not acquire equity in a house are somehow being irrational in not planning for their retirement. There are a whole variety of circumstances which will enter into this.

I think the point I want to come back to, though is the point I made earlier. If you recognize pension arrangements as having a specific purpose—which is replacing the pre-retirement income—and you would not ask someone prior to retirement to liquidate their house as a wage supplement, why would you do it with someone over 65 who is in retirement?

Mr. Dobell: Because, it seems to me, that a reasonable way to plan for one's retirement is to build up assets ahead of time and then run them down as you go into what, distressingly but inevitably, is the end of the horizon.

Mr. Baldwin: Yes. Well, I guess what I see this line of reasoning doing is suggesting you are going to supplement an inadequate pension program through the liquidation of other kinds of assets.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: The proposal for let us say one in a couple in retirement—50% CPP, 17.5% OAS for each individual—is a replacement value of what?

Mr. Baldwin: About 85%, the way you describe it.

Mr. Miller: Okay. So home ownership or personal savings is on top of that. You do not consider a retirement income either through savings or home ownership. Okay. Fair enough.

The other area where you vary—or at least one other area where you vary from the green paper and perhaps from a lot of employer groups—is in regard to the Registered Pension Account, which stems from an attempt to protect pensions from losses through inflation. In many ways, it becomes a

[Traduction]

Mais je ne m'oppose pas intrinsèquement à ce que quelqu'un décide, après avoir atteint l'âge de 65 ans, qu'il veut avoir des revenus supérieurs à ce qui est mis à sa disposition en vertu des arrangements actuels ou en vertu d'arrangements futurs hypothétiques, comme ceux que nous avons proposés.

Mais je ne pense pas que ce soit une bonne chose de planifier un système autour de l'hypothèse selon laquelle les personnes âgées devraient liquider leur maison.

M. Dobell: Mais n'est-ce pas ce qui se produit? Cela ne revient-il pas à dire que vous ne voulez pas planifier un régime de pension autour de l'hypothèse que les personnes qui touchent des revenus moyens accumuleront un certain avoir en prévision de leur retraite? Parce que c'est de cette façon qu'une personne sensée de cette catégorie accumulerait un avoir en prévision de sa retraite.

M. Baldwin: Il n'est pas tout à fait clair que les personnes sensées qui gagnent des revenus moyens investissent dans une maison parce qu'ils envisagent de la liquider à l'âge de 65 ans. Il ne serait pas non plus juste de dire que les personnes qui gagnent des revenus moyens et qui n'achètent pas une maison ne sont pas sensées et ne planifient pas leur retraite. Il y a tout un tas de circonstances qui entrent en ligne de compte.

J'aimerais cependant revenir sur un point que j'ai soulevé tout à l'heure. Si vous convenez que les arrangements en matière de pension ont un objet précis, notamment remplacer les revenus pré-retraite, et si vous ne demandiez pas à quelqu'un qui n'a pas encore pris sa retraite de liquider sa maison pour compléter ses revenus, alors pourquoi le demanderiez-vous à quelqu'un qui est âgé de plus de 65 ans et qui est à la retraite?

M. Dobell: Parce qu'il semble qu'une façon raisonnable de préparer sa retraite, c'est d'accumuler des avoirs à l'avance et de les épuiser au fur et à mesure que vous vous dirigez, malheureusement mais inévitablement, vers le bout de l'horizon.

M. Baldwin: Oui. Je déduis de votre raisonnement que vous proposez que les gens complètent un régime de pension inadéquat en liquidant d'autres avoirs.

Le président: M. Miller.

M. Miller: La proposition, pour une personne, qui fait partie d'un couple à la retraite, d'un RPC de 50 p. 100, d'un SV de 17,5 p. 100 pour chaque personne... c'est une valeur de remplacement pour quoi?

M. Baldwin: À peu près 85 p. 100, d'après ce que vous avez décrit.

M. Miller: Très bien. Donc sa maison ou ses économies personnels viennent s'ajouter à cela. Vous ne calculez pas les revenus à la retraite en vous servant des économies ou de la valeur de sa maison. Très bien.

Une autre question pour laquelle votre point de vue diffère de celui énoncé dans le livre vert et présenté par bon nombre de groupes d'employeurs, concerne le compte de pension enregistré, qui découle d'un effort pour protéger les pensions des pertes dues à l'inflation. De bien des façons, il s'agit d'un

[Text]

money purchase plan. The CLC is on record as being opposed to RPAs and in favour of some federal registry of pension accounts, which will account for transfer from one pension plan to another—portability.

I think my question is: How does the Registered Pension Account discriminate against employees in terms of inflation? How would your own suggestion of some kind of a federal registry protect those same workers from inflation?

Mr. Baldwin: First of all, I do not think the CLC is anywhere on record as opposing the Registered Pension Account. At least, if it is on record, I have not seen it.

• 1625

Indeed, the registered pension account was a new proposal in the green paper, on which the congress simply does not have an official policy. In preparing some notes on the paper we did express some concerns, not so much about the RPAs themselves as about the proposed transfer rights for people who are going to be leaving to find benefit occupational pension plans. If I recall exactly what we said, it was something to the effect that the acceptability of those proposals would depend on a clarification of the rules that might be devised for "adjusting the commuted value of deferred benefits to take account of unfunded liabilities." I want to come back to that because this is an incredibly knotty area in several of the green paper proposals.

The other thing we said was that we were uncertain about the desirability of encouraging people to convert their defined benefit promises into a commuted value some part of which, or all of which, would be deposited in an RPA. If I can take the liberty of pursuing this adjustment for unfunded liabilities a bit further, there are several proposals in the green paper where the manner in which one treats unfunded liabilities under an occupational pension plan is critical to determining what a person is going to get out of that plan. That is true in the case of retired workers to whom the excess earnings and adjustments apply; it is true in the case of deferred vested members who would be entitled to a benefit; and it is also relevant to the question of what happens under occupational pension plans in the case of divorce.

The problem that arises under these areas is that unfunded liabilities are constantly fluctuating up and down under occupational pension plans. The question arises as to whether you look at the unfunded liability of the whole plan at the moment—say a person becomes a retired worker or a member with a vested benefit or becomes divorced—in deciding how you are going to treat them, or do you somehow tie them to

[Translation]

régime d'achat d'argent. Le CPC s'est déjà déclaré opposé au compte de pension enregistré, mais d'accord sur un certain système d'enregistrement fédéral des comptes de pension, qui tiendrait compte du transfert d'un régime de pension à un autre... de la transférabilité.

Ma question est la suivante: Comment le compte de pension enregistré établit-il une discrimination contre les employés en ce qui concerne l'inflation? Comment le système d'enregistrement fédéral que vous proposez protégerait-il ces mêmes travailleurs contre l'inflation?

M. Baldwin: Tout d'abord, je ne pense pas que le CTC ait jamais dit qu'il était opposé au compte de pension enregistré. Ou du moins, s'il l'a déjà déclaré par écrit quelque part, je ne l'ai pas vu.

La création de comptes de pension enregistrés correspondent à une nouvelle proposition énoncée dans le Livre vert au sujet de laquelle le Congrès n'a tout simplement pas adopté de politique officielle. Lors de la préparation de nos notes au sujet de ce Livre vert, nous avons exprimé un certain nombre de préoccupations, pourtant celles-ci ne concernaient pas tellement les comptes de pension enregistrés eux-mêmes, mais plutôt les droits de transfert proposés pour les gens qui vont opter pour des régimes de pension de troupes professionnels. Si je me souviens bien, nous avons dit que notre acceptation ou notre refus de ces propositions dépendrait des éclaircissements que l'on nous donnerait au sujet des règles envisagées pour «le rajustement de la valeur substituée des avantages différés pour tenir compte des engagements non financés». J'aimerais revenir là-dessus, car c'est une question très épineuse qui est soulevée dans plusieurs propositions du Livre vert.

Nous avons également dit que nous ne savions pas s'il serait très souhaitable d'encourager les gens à convertir leurs promesses d'avantages définies en une valeur substituée, dont tout ou une certaine partie serait déposés dans un compte de pension enregistré. Si vous permettez que je poursuive un peu cette question du rajustement des engagements non financés, il existe dans le Livre vert plusieurs propositions selon lesquelles la façon dont on traite les engagements non financés en vertu d'un régime de pension de groupes professionnels est critiquée dans la détermination de ce qu'une personne va pouvoir toucher en vertu de ce régime. Cela est vrai notamment dans le cas des employés retraités auxquels s'appliquent les revenus supplémentaires et les rajustements; cela est également vrai des personnes inscrites à des régimes qui prévoient une dévolution et qui auraient donc droit à des prestations; et cela entre également en ligne de compte dans la question de savoir ce qui se passe en cas de divorce dans les régimes de pension de groupes professionnels.

Le problème qui se pose, c'est que les engagements non financés fluctuent constamment dans les régimes de pension de groupes professionnels. Il convient de se demander s'il faut examiner l'engagement non financé du régime dans son ensemble un moment précisément... si une personne prend sa retraite, bénéficie d'une dévolution ou divorce... pour décider comment vous allez la traiter. Ou alors cela doit-il être

[Texte]

further variations in the level of unfunded liabilities under the occupational pension plans? When we said in those critical notes that it was very important for us to see how the adjustments or lack of them, as in the case of retired workers, for unfunded liabilities were going to be dealt with, that was the kind of problem we were getting at.

To illustrate with one example, supposing on divorce you determined that the commuted value of a promised benefit was \$5,000 but the benefit was only 50% funded. If I inferred correctly from the green paper, only \$2,500 would be shared equally between the two former marriage partners. But it may well be within a few years that the benefit is fully funded. The question is, what do you do in that situation? There is a big problem area in deciding how you want to adjust for unfunded liabilities in these situations with regard to the RPA. That was one of the points that we made.

The other one was the question, do you want to encourage people to convert a defined benefit promise into a lump sum value? I think that for many people actually facing termination, it is going to be a very difficult choice to make. Just technically difficult to, decide whether you are better off leaving your money in the defined benefit plan with the promise of some regular adjustment, or you are better off to be given a lump of money and told to go and put it into an RPA.

Mr. Miller: Is there a preference to maintain a registry? Or have you looked at that in enough detail to determine . . .

Mr. Baldwin: It is my personal desire that we go back and look at it again. The idea behind the registry is that if and when you impose a regime of mandatory vesting after two years with an employer or two years service under a pension plan, that one of the results of that would be that people will be reaching retirement age with deferred vested benefits due to be paid to them by significant numbers of employers who may be located all across the country; who, in many cases, may have gone out of business and had their pension fund assets converted into annuities.

• 1630

There will be a problem simply matching people at age 65 with the sources of retirement income to which they have become entitled. I know for a fact it is a problem already, but it will become a much bigger problem with a regime of mandatory two-year vestings. So the idea of the registry was at least to create some mechanism whereby when somebody gets to age 65 they can check and find out from what employers they are entitled to a benefit.

Mr. Miller: The excess earnings: Mr. Rygus outlined last week, I believe, some concern about the proposal in the green paper about excess earnings. We have had also some represen-

[Traduction]

rattaché aux variations qu'il y aura dans les engagements non financés de ces régimes? Lorsque nous disons dans nos notes qu'il est très important pour nous de voir comment ces rajustements, ou leur absence, comme dans le cas des employés retraités, pour les engagements non financés, vont être faits, c'était justement à ce genre de problèmes que nous voulions nous attaquer.

Je vais vous donner un exemple. Supposons que dans le cas d'un divorce vous avez déterminé que la valeur de substitution d'une prestation promise est de \$5,000, mais que cet avantage n'a été financé qu'à 50 p.100. Si j'ai bien compris le Livre vert, seulement \$2,500 seraient partagés équitablement entre les deux époux ou épouses qui se sont suivis. Mais il se peut fort bien que cette prestation soit pleinement financée au bout de quelques années. La question qu'on doit se poser est la suivante: Que faut-il faire dans pareille situation? Le gros problème est de décider quoi faire pour rajuster les engagements non financés dans ces situations, pour ce qui est du CPE. C'est là l'un des points que nous avons soulevés.

Et l'autre question qu'il faut se poser, c'est de savoir si vous voulez ou non encourager les gens à convertir une promesse davantage définie en un montant global versé en une seule fois? Je pense que c'est un choix qui sera difficile pour beaucoup de gens qui approchent de l'âge de la retraite. Sur le plan purement technique, il est difficile de savoir si vous feriez mieux de laisser votre argent dans le régime qui vous donne une prestation définie, avec la promesse de rajustements réguliers, ou de prendre un montant global et de le verser dans un compte de pension enregistré.

M. Miller: Préférez-vous qu'on maintienne un enregistrement? Avez-vous examiné la question suffisamment en détails pour pouvoir déterminer . . .

M. Baldwin: Je préférerais pour ma part qu'on l'examine de nouveau. L'idée derrière l'enregistrement, c'est que si et quand vous imposez un régime de dévolution obligatoire après deux années passées avec un même employeur ou après deux années de service en vertu d'un régime de pension donné, l'un des résultats de cela serait que les gens atteindraient l'âge de la retraite avec, à leur actif, des avantages différés devant leur être versés par un nombre important d'employeurs, qui pourraient très bien être éparpillés un peu partout au pays et qui, dans bon nombre de cas, ont peut-être fait faillite ou ont fait convertir leur fonds de pension en annuités.

Nous ferons face à une difficulté quand il s'agira d'assortir tout simplement les gens qui ont atteint 65 ans et les sources du revenu de retraite auxquelles ils ont droit. Du reste, je sais qu'on fait déjà face à cette difficulté, mais le problème deviendra encore plus aigu à la mise en oeuvre d'un régime de dévolution obligatoire après deux ans. C'est ainsi que le but du registre était tout du moins d'établir un mécanisme par lequel une personne qui atteint l'âge de 65 ans pourrait déterminer auprès de quels employeurs elle a droit à une prestation.

M. Miller: Les gains inflationnistes: M. Rygus nous a dit la semaine dernière que la proposition du livre vert concernant ces gains l'inquiétait. On nous a également dit qu'il vaudrait

[Text]

tation that a guide rate of 6% rather than the 3.5% in the green paper may be looked at in terms of some kind of mechanism to protect pensions from inflation. The CLC has their own perception of how excess earnings should be calculated—in fact, I think, based on each pension fund. How is that going to be possible? Is there enough information in the hands of the employers and the contributors to pension plans to allow an adequate assessment of those pension funds on a yearly basis?

I think along with that question is another one I might just ask. How much interest is there in unions to increase the number of joint trustee plans, occupational plans, and is that one way in which we can get a more accurate assessment of what the plan is really worth?

Mr. Baldwin: In regard to the latter question—and I guess I have a habit of doing questions backwards . . .

Mr. Miller: I ask them backwards. That is why.

Mr. Baldwin: In regard to the latter question about the joint trustee plans, I guess that historically the main interest in those plans has arisen where unions have represented the workers in industries characterized by a large number of small places of employment and it has been difficult, if not impossible, to establish defined benefit occupational plans on an employer-by-employer basis. I can think of one and only one instance—and it is a recent one so maybe it is a harbinger of things to come—where a union representing workers in a small number of very large places of employment did go out and establish a jointly trustee plan specifically because they wanted to be in a position to control what happened to any pension plan fund surpluses that arose from the plans that covered their members. I suspect that may be a harbinger of things to come although it is hard to know because there has also been a long tradition of wanting to have plans where the employers bore the residual responsibility for maintaining the solvency of the plan and until that threshold is overcome in people's thinking I do not think you will see a large move towards the multi-employer plans or the jointly trustee plans except where there are a lot of small places of employment.

As regards differences between the congress and the green paper on excess earnings, I guess our overriding concern with regard to excess earnings has always been that they be captured within the plan and allocated to the benefit of the plan members as opposed to being used to reduce employer contributions or being taken directly out of the plans for the employers. We certainly agree in principle too, though, that you ought to try to avoid situations in which there is an obvious cross-subsidization from retired members and deferred members back to the active members or to the employer, and at that level of principle we have agreed with the concept of excess earnings. I think the problem we have foreseen with the use of these external measures is that it is almost going to be impossible to avoid situations in which you still have either the retirees or the deferred vested subsidizing the plan members or vice-versa.

[Translation]

peut-être mieux choisir un taux de 6 p. 100 plutôt que de 3.5 p. 100, tel que proposé dans le livre vert pour protéger les pensions des effets de l'inflation. Le Congrès du travail du Canada a sa propre opinion sur la façon dont les gains inflationnistes devraient être calculés. En fait, je pense qu'il préconise que ce soit d'après chaque régime de pension. Cela sera-t-il possible? Les employeurs et les cotisants aux régimes de pension ont-ils assez de renseignements pour évaluer de façon précise et annuellement la valeur de ces fonds de pension?

Je voudrais poser une autre question qui est liée à celle que je viens de poser. Dans quelle mesure les syndicats préconisent-ils une augmentation du nombre de régimes de groupes professionnels pensions en fiducie, des régimes de groupes professionnels? Serait-ce là une façon d'obtenir une évaluation plus précise de la véritable valeur d'un régime?

M. Baldwin: Suivant mon habitude, je commencerai par la dernière question . . .

M. Miller: C'est parce que j'ai coutume de les inverser.

M. Baldwin: Pour ce qui est des régimes conjoints de pensions en fiducie, si les syndicats les ont préconisés par le passé, c'est parce qu'ils représentaient des travailleurs dont les employeurs étaient toute une gamme de petites entreprises et qu'il se révélait difficile, voire impossible, d'établir des régimes à prestations définies, employeur par employeur. Un seul cas me vient à l'esprit. C'est arrivé récemment, mais c'est peut-être annonciateur de ce qui se passera à l'avenir. En effet, un syndicat représentant des travailleurs employés par quelques très grandes entreprises seulement a établi un régime conjoint de pensions en fiducie spécifiquement parce qu'il voulait être en mesure de déterminer le sort de tout excédent du fonds de pension dont bénéficiaient ses membres. Je pense que cela présage la situation que nous connaissons à l'avenir même s'il est difficile d'affirmer quoi que ce soit, car, depuis toujours, on a réclamé des régimes où l'employeur avait la responsabilité ultime de veiller à la solvabilité du régime et, tant que les gens verront les choses dans cette optique, il n'y aura pas d'évolution vers des régimes à employeurs multiples ou des régimes conjoints de pensions en fiducie, sauf quand un travailleur est employé par un grand nombre de petites entreprises.

Pour ce qui est du rejet par le Congrès du travail du Canada de la proposition contenue dans le livre vert concernant les gains inflationnistes, je pense qu'il faut rappeler que la préoccupation majeure à cet égard a toujours été que ces gains soient retenus par le régime et qu'ils servent à augmenter les prestations des cotisants plutôt qu'à réduire les contributions de l'employeur ou qu'ils soient tout simplement déduits directement du régime par les employeurs. Nous adhérons certainement à ce principe, nous aussi, car nous estimons qu'il faut éviter qu'il y ait un interfinancement évident, c'est-à-dire des situations où les retraités et les membres qui touchent des cotisations différées subventionnent les cotisants ou les employeurs. C'est donc pour ces raisons que nous adhérons à cette opinion sur les gains inflationnistes. Nous avons cependant prévu qu'il y aurait un problème si on imposait des mesures externes. En effet, il sera impossible d'éviter des situations où les retraités ou les membres se prévalant d'une

[Texte]

In other words, our concern was to eliminate the cost subsidization. We are concerned that the proposal on the table is going to perpetuate that cross-subsidization.

I was interested that in asking your question you raised a question about the administrative feasibility of an approach like ours, where you use the actual returns on the investment fund, because it is probably fair to acknowledge that if the green paper proposal does have one advantage, it is administrative simplicity. We do know, on the other side of that coin, that at least on a triennial basis every pension plan in the country that is subject to regulation has to come to terms with what its earnings have been over the previous three years. But it may well be that when you cast it on an annual basis some plans will not.

The Chairman: Thank you very much.

Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.*

I think I would like to preface my question with something that just dawned on me at this very moment; that we are preparing a report in which we have to take into consideration that we are doing it for the nuclear family—if I can borrow the expression—a family that is very different what we know. I say that because although it is a minority of cases, there are cases now when you say “spouse” and you speak of benefit and you speak of survivor’s benefit and credit-splitting, where it is the wife who will be doing the credit-splitting, and the beneficiary will be the man. This is what we will be dealing with. If you are going to speak of 25 years from now, we have to remember that. And it is very hard. It even escapes me; with all my knowledge of what great needs there are for the women of this country, I forget it too, sometimes.

I think we are on the same wavelength. I appreciate the way that you are trying to look after the single woman, especially the older one. I think we are looking for answers together, and I really appreciate what you are giving us today.

I am not too sure I understand when—I took a note: I may quote you wrong: “CPP is the vehicle for improving the woman’s lot”. I am wondering how it can improve the woman’s lot when CPP is not touching the homemaker.

That is my first question.

Mr. Baldwin: I think there is a problem in the question, in the sense that the CPP, even as it is currently designed, touches homemakers, albeit in a way that I think is inequitable and provides inadequate incomes. The question that is before us, at least in the context of married couples, is not a question of whether the CPP is going to touch homemakers; it is primarily a question of is it going to do so in a way that provides them with adequate incomes on retirement, and is it going to do so in a way that is fair and equitable. While we will

[Traduction]

dévolution différée subventionneraient les cotisants ou vice versa.

• 1635

En d’autres termes, nous voulons supprimer l’interfinancement. Nous pensons que la proposition qui a été faite maintiendra cette situation d’interfinancement.

J’ai trouvé intéressant que vous souleviez la question des arrangements administratifs que suppose notre proposition. En effet, nous préconisons de faire intervenir le rendement véritable sur les investissements, mais il faut reconnaître que la proposition du livre vert a l’avantage de simplifier l’administration. Par ailleurs, nous savons que tous les régimes de pensions au Canada doivent, en vertu d’un règlement, faire état du rendement sur les investissements au cours des trois années précédentes. Il se peut que si l’on exige que ce soit fait annuellement, ce soit impossible dans le cas de certains régimes.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Killens.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.*

Avant de poser mes questions, je voudrais vous faire part d’une idée qui vient de me venir à l’esprit: en préparant notre rapport, il nous faut tenir compte de la morphologie familiale, du fait que la famille n’est plus ce qu’elle était. N’oublions pas que désormais, même s’il ne s’agit encore que d’une minorité, il y aura de plus en plus de cas où les notions de «conjoint», de prestations de survivant, de partage des crédits, s’appliqueront à la femme et où le mari aura le rôle inverse. Telle est la situation. En préparant un régime qui s’appliquera dans 25 ans, il faut se souvenir de cela. On a du mal à s’en souvenir et parfois je l’oublie moi-même, même si je suis très consciente des besoins aigus des Canadiennes.

Je pense que nous sommes sur la même longueur d’ondes. Je sais que les intérêts de la femme célibataire, particulièrement la femme âgée, vous tiennent à cœur. Ensemble, nous essayons de trouver des solutions et je vous suis très reconnaissante de ce que vous proposez aujourd’hui.

J’ai jeté quelques notes sur le papier. J’aimerais mieux comprendre ce que vous voulez dire quand vous dites: «Le RPC est le moyen d’améliorer le sort de la femme». Je me demande comment le RPC peut améliorer le sort de la femme quand les ménagères en sont exclues.

C’est ma première question.

M. Baldwin: Le RPC, suivant la conception actuelle, n’exclut pas les ménagères même si les revenus qu’il offre sont insuffisants. Du point de vue des gens mariés, il ne s’agit pas de déterminer si le RPC exclura les ménagères, mais plutôt de déterminer s’il permettra de leur offrir des revenus suffisants à la retraite, d’une manière juste et équitable. Nous reviendrons discuter de cette question et d’autres questions concernant les femmes, mais je pense qu’il convient de signaler que les propositions que nous avons faites garantissent des revenus

[Text]

be back and discussing this and other issues related to women in more detail, I think it is appropriate to point out that the proposals that we have made first of all do guarantee adequate incomes to all older women—"adequate", as defined by our standards—and they remove some of the worst inequities of current arrangements, which include among other things that the two spouses are not dealt with equally on first death, which we do not think is appropriate, and the current arrangements do not recognize the fact that a joint sacrifice has been made in earning CPP benefits.

When the contributions are being made and the money is not coming into the household, all members of the household are suffering. Certainly for those women who are homemakers on a temporary basis during an adult life which otherwise includes a lot of time in the labour force, we have specific—the drop-out provisions. At least remove the penalties for the provision of those homemakers' services which give rise to a clear benefit to the whole society.

• 1640

Mrs. Killens: The homemakers will tell you that they will be getting the OAS and perhaps a supplement, but the neighbour next door, who has been in the labour market, will get the CPP. But the other one has been working at home. This is the argument we got this morning.

Mr. Baldwin: Certainly, under our proposals, it is important to note that they will be getting a CPP retirement benefit in their own name, based on the earnings of the household prior to retirement.

The other point that always has to be remembered is that you cannot get any more benefit after retirement without more contribution beforehand, which means more reduction in preretirement earnings. And our view has been, among others, that, if you were to tack an additional homemaker's benefit onto, say, a proposal such as the one we have made, which promises 50% of preretirement earnings, you would get a number of results that have not struck us as appropriate. First of all, it is important to remember in this context that once you have adopted this idea of splitting benefits equally between households, or between spouses, you do not end up with a benefit for a homemaker. What you end up with is a benefit that is going to be equally divided, and available in some households and not in others. So you are going to restructure your CPP benefits in a way that we have not felt appropriate.

The other thing you get is that all middle- and low-income households will be—every last one of them will end up having mandatory increases in their standard of living at age 65.

Mrs. Killens: I would like to ask you a question on the private plans. Would you support the position that the survivor benefit be made mandatory?

Mr. Baldwin: Yes.

Mrs. Killens: You would. Thank you very much.

What is your point of view on a different scale, in the private sector again, for men and women?

[Translation]

suffisants aux femmes âgées, et nous avons défini le mot «suffisants» suivant nos propres normes. Nous voulons supprimer certaines des injustices les plus graves qui sévissent actuellement, à savoir que les deux conjoints ne sont pas traités de la même façon en cas de décès, ce qui nous semble inadmissible. En outre, le régime actuel ne reconnaît pas que les conjoints ont fait un sacrifice ensemble en cotisant pour avoir droit aux prestations du Régime de pension du Canada.

En effet, quand les cotisations sont versées, c'est autant d'argent dont le ménage ne dispose pas et tous les membres d'une famille en font le sacrifice. Il est vrai que les femmes qui choisissent d'être ménagères provisoirement plutôt que de faire partie de la main-d'œuvre active bénéficient de la clause d'exclusion pour élever des enfants. Du moins, cela permet de ne pas pénaliser ces ménagères qui offrent leurs services dont profite indéniablement toute la société.

Mme Killens: Les ménagères vous répondront qu'elles toucheront la sécurité de la vieillesse et peut-être le supplément du revenu garanti, mais que les autres, celles qui étaient sur le marché du travail, auront droit au RPC. Les ménagères, elles, travaillent à la maison. On a fait valoir ce point de vue ce matin.

M. Baldwin: Aux termes de nos propositions, il est important de se rappeler que les ménagères toucheront des prestations du Régime de pension du Canada, en leur propre nom, d'après les gains du ménage avant la retraite.

Il est aussi important de se rappeler qu'on ne peut pas augmenter les prestations à la retraite sans que les cotisations avant la retraite ne soient augmentées également, ce qui signifie toujours une réduction des gains avant la retraite. Selon nous, si l'on ajoute une prestation pour les ménagères, comme le fait notre proposition qui promet 50 p. 100 des gains avant la retraite, il s'ensuit certains résultats qui nous semblent indésirables. Tout d'abord, il est important de se souvenir que si l'on partage également les prestations entre les conjoints, cela ne signifie pas davantage une prestation pour les ménagères. Le résultat est que la prestation est partagée et qu'elle est offerte à certains ménages et pas aux autres. Une telle restructuration des prestations du RPC ne nous semble pas désirable.

Autre conséquence: dans tous les ménages à revenu faible ou moyen, un des conjoints se retrouvera avec un niveau de vie obligatoirement plus élevé à 65 ans.

Mme Killens: Je voudrais vous poser une question sur les régimes privés. Préconisez-vous que les prestations de survivant soient obligatoires?

M. Baldwin: Oui.

Mme Killens: Je vois. Merci beaucoup.

Que pensez-vous d'un barème différent, dans le secteur privé toujours, pour les hommes et pour les femmes?

[Texte]

Mr. Baldwin: No. This arises in the context of the money purchase plans, where you buy an annuity at age 65. We believe all the annuities should be calculated on a uniform basis for men and women.

Mrs. Killens: That is very good.

We had La Fédération des femmes du Québec here this morning, and they did like you, they made a very strong pitch for the increase in the public system. They also told us that only 21% of woman have pensions in the private sector, and the majority of them are government employees. I will give an example of how poorly the women are treated in the private system.

For example, in the garment trade in my riding—Last week I had in my office four women who work in the garment trade last week, and just before they would qualify for that twenty year—they have to be twenty years in the trade in order to have a pension—they get fired. Are you going to tell me there is nothing you can do about that? You have them in your office—it is difficult, it is very difficult. So the question is: What is the Canadian Labour Congress prepared to do to improve the pension system for the women? This is a concrete example now. What can you do?

Mr. Baldwin: We proposed a number of design changes to the Canada Pension Plan to improve its fairness to women. Also, in the private sector, we see women's being maybe the major beneficiaries of a number of the proposals that we have made to change the regulations governing private plans. For example, we share the view of the green paper, that vesting ought to be automatic after two years so you are not told after twenty that you are not entitled to a benefit.

We proposed the mandatory survivor benefits, the unisex mortality tables, equal splitting of private pension benefits on divorce—the type of inflation. There is quite a catalogue of proposals that we have made, which are discussed in this document, and, unfortunately, I am having a bit of difficulty recalling them all to mind.

I guess one other thing that I think is particularly relevant to many women workers is that we suggested that people ought not to be prohibited from belonging to occupational plans if they are part-time workers. And in some industries that is the basis on which pension coverage is not provided to a number of women workers.

• 1645

Mrs. Killens: I am a little bit disappointed. At the time of contract negotiations, it seems to me that the labour unions could make more efforts to trying to negotiate better deals for women, for part-time workers, and for the garment-workers, for example. There is an injustice there. How hard are we trying to correct that?

Mr. Baldwin: Well, there is no simple answer to that question. First of all, I share your concern. But I am also very aware of the fact that the context of collective bargaining makes pension negotiations incredibly difficult. After all, you

[Traduction]

M. Baldwin: Nous sommes contre. La question se pose quand il y a achat de régimes, quand on achète une rente à 65 ans. Nous pensons que les rentes devraient être calculées suivant le même barème pour les hommes et pour les femmes.

Mme Killens: Je suis tout à fait d'accord.

La Fédération des femmes du Québec est venue témoigner ce matin et tout comme vous, elle a réclamé une augmentation dans le secteur public. On nous a également dit que 21 p. 100 des femmes cotisaient à des régimes de pension dans le secteur privé, et que la majorité d'entre elles étaient employées du gouvernement. Je vais vous donner un exemple de la triste façon dont on traite les femmes dans le secteur privé.

Je puis vous donner l'exemple de travailleuses de l'industrie du vêtement. La semaine dernière, quatre d'entre elles sont venues à mon bureau et elles sont dans la catégorie de celles qui ont travaillé presque 20 ans—le nombre d'années ouvrant droit à une pension—et qui ont été congédiées. Allez-vous me dire que l'on ne peut rien faire? Quand je les avais avec moi dans mon bureau, j'ai trouvé cela très difficile. La question qui se pose est la suivante: À quoi le Congrès du Travail du Canada est-il prêt pour améliorer le régime des pensions des femmes? Je vous ai donné un exemple concret. Que peut-on faire?

M. Baldwin: Nous avons proposé certaines modifications au Régime de pension du Canada pour qu'il soit plus équitable à l'égard des femmes. Dans le secteur privé, les femmes pourraient bénéficier d'un certain nombre de propositions que nous faisons pour modifier les règlements des régimes privés. Par exemple, nous souscrivons à la proposition du Livre vert, à savoir que la dévolution devrait être automatique après deux ans pour éviter qu'au bout de vingt années de service on se voit refuser des prestations.

Nous proposons qu'il y ait des prestations de survivant obligatoires, des tables de mortalité uniformes pour l'un et l'autre sexe, un partage égal des prestations de pension privée au moment du divorce. Nous avons toute une série de propositions, qui sont décrites dans ce document, mais malheureusement j'ai du mal à me les rappeler au pied levé.

Une autre chose, qui est d'un intérêt particulier pour beaucoup de travailleuses, est, comme nous le proposons, qu'on n'empêche pas les gens de cotiser à des régimes de groupes professionnels s'ils sont employés à temps partiel. Dans certaines industries, cette interdiction empêche beaucoup de travailleuses de cotiser à un régime de pension.

Mme Killens: Je suis quelque peu déçue. En effet, au moment des négociations, il me semble que les syndicats pourraient essayer d'obtenir de meilleurs contrats pour les femmes, les travailleurs à temps partiel, les personnes employées dans la confection des vêtements etc. Il y a une injustice là. Comment essayons-nous de la corriger?

M. Baldwin: Il n'y a pas de réponse simple à cette question. Tout d'abord, je dois dire que je partage vos préoccupations. Cependant, je suis également très conscient du fait que le contexte des négociations collectives rend toutes négociations

[Text]

are trying to deal with them along with the whole gaggle of other proposals that will cover everything imaginable. You usually end up in a situation where you feel that, at best, there are at most two or three things you are going to get through in the pension area. All the plan provisions, which end up being incredibly important to individual workers, often end up being dropped by the wayside in the course of collective bargaining.

I think one other thing that is probably worth noting here is this: The impact of different plan provisions on different groups of workers is not something to which there has been a lot of sensitivity shown over the years. It has been a lacuna. The problem is that the context of collective bargaining itself is not very conducive to the rational working out of the details of a pension program. Secondly, I think that there just has not been a great deal of sensitivity as to how, if you choose to improve the vesting requirement versus bumping up a benefit level, that is going to affect the particular workers. There just has not been that sensitivity.

Mrs. Killens: In other words, the will is not there, on the part of the unions.

Mr. Baldwin: That is really difficult . . .

Mr. Rygus: Just one second. Let me comment on that one from my personal experience. Our union has had a number of instances where there is an increasing number of part-time workers, both male and female.

One of the things that has bothered us in the union is that, because a lot of these part-time workers are in the lower wage category, a lot of them will say they would rather take as much as they can in direct wages, since they probably will not be here that long anyway, since they are only part-time workers. They themselves will not assert sufficient support for the union position when the chips are down. This has been our experience in many, many cases. This is a real problem. They themselves will not support a tough stand all the way down the line. There can be a will, but there is a real problem. Male and female workers are finding themselves in that spot.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman. That proves something to me. Let us educate them. If they know the difference between taking \$2 off and having a pension—if we educate them . . . We have to go. We are starting from very low with the women's issue. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Before we go to Mr. Dantzer, if I can Mr. Baldwin, I would like to get some clarifications on the premises behind the CLC's position on doubling, or going to 50% from 25% on the coverage. On page 27 of your larger brief, you have Table 2, which shows levels of pre-retirement earnings at 50%, average industrial wage 100%, 150%, with the current system, and then with your proposal. Am I correct in assuming, with the 100% of the average industrial wage and 150%, that those totals only represent, and do not take into account, any private savings or any access to private pension plans?

Mr. Baldwin: That is correct.

[Translation]

concernant les pensions très difficiles. En effet, de telles négociations font partie de tout un ensemble de propositions portant sur un nombre incroyable de domaines. En fin de compte, on se retrouve dans une situation où l'on se rend compte que l'on ne pourra obtenir que deux ou trois concessions en matière de pension. Toutes les dispositions en matière de régimes, qui sont si importantes pour les travailleurs sont souvent laissées de côté au cours des négociations.

Il faut ajouter ceci: on ne s'est pas montré très sensible à l'impact que pourraient avoir différentes dispositions des régimes sur différents groupes de travailleurs. C'est une lacune. Le problème, c'est que les négociations collectives ne se prêtent pas à la mise au point rationnelle de détails concernant les régimes de pension. Deuxièmement, on ne s'est pas non plus montré très sensible à l'impact que pourrait avoir sur les travailleurs la possibilité d'améliorer les exigences en matière de dévolution par rapport à l'augmentation des niveaux de prestation.

Mme Killens: En d'autres termes, c'est la volonté qui manque de la part des syndicats de faire quoi que ce soit en la matière.

M. Baldwin: C'est difficile . . .

M. Rygus: Un instant, j'aimerais faire un commentaire en me basant sur l'expérience de mon syndicat, qui représente un nombre croissant de travailleurs à temps partiel, hommes et femmes.

Voici ce qui préoccupe les syndicalistes: Étant donné que beaucoup de ces travailleurs à temps partiel se trouvent dans la catégorie inférieure de revenu, ils préfèrent opter pour le salaire le plus important et ils n'appuient pas la position du syndicat jusqu'à la fin. C'est une situation qui se répète avec les travailleurs à temps partiel, qui pensent sans doute qu'ils ne garderont pas longtemps le même travail. Ainsi donc, la volonté ne manque peut-être pas, mais le problème que je viens de vous exposer est très réel cependant. Les travailleurs, hommes et femmes, se trouvent dans cette situation.

Mme Killens: Merci, monsieur le président. Cela prouve bien une chose, c'est qu'il faut éduquer ces travailleurs; il faut leur faire comprendre qu'il est peut-être important d'avoir un salaire de \$2 inférieur si l'on peut avoir un régime de pension. Il faut commencer par le commencement, dans le cas des femmes. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Avant de passer à M. Dantzer si vous me le permettez, monsieur Baldwin, j'aimerais avoir quelques précisions du C.T.C. concernant la couverture qui passerait de 25 à 50 p. 100. A la page 27 de votre mémoire, tableau n° 2, vous indiquez que la proportion des salaires préretraites serait de 50 p. 100, de 100 et 150 p. 100 du salaire industriel moyen, et ce dans le système actuel et si l'on adoptait votre proposition. Dois-je comprendre que ces chiffres ne tiennent pas compte des épargnes personnelles ni des prestations de régimes privés?

M. Baldwin: C'est exact.

[Texte]

The Chairman: Okay. The figures that we have had—not only from the background papers in the green paper, but, for instance, in the private sector, for individuals at the average industrial wage, 100%—show that there is roughly 60% coverage, in other words, that 60% of those individuals at that level have access to a private pension plan. In the public sector, 96% of employees have access to a private pension.

• 1650

Mr. Baldwin: That is right.

The Chairman: Am I also correct in assuming the proposal the CLC is giving to this committee is that you have a relatively rapid phase-in of the doubling of the CPP benefits?

Mr. Baldwin: That is correct.

The Chairman: If we were to take that CLC position and do it—and let us use for an example somebody at the 100% average industrial wage level; and let us say it is a couple, using that same table. You would be at 74% under your proposal; plus, using those figures, if you were in the public sector or in the private, normally, let us say at 35 years, a good benefit gives you 70% retirement income—a good one; and a poor one would give you somewhere around 50%. What I am coming back to is in many cases are we not going to be coming up over 100% of recover? In other words, you are raising it well above 100%. In other words, if we went with that proposal, in a lot of cases we would be going to have a replacement value of above 100% for people who are at the average industrial wage.

I am just wondering if you are questioning my assumptions.

Mr. Baldwin: Well, certainly one assumption you incorporated into that little scenario that is difficult is 35 years of coverage at retirement. The odds of workers accumulating 35 years of coverage are pretty slim. Otherwise I will accept your—and yes, you will have cases in the near term, I suppose, in particular, depending on how people adjust to the existence of a larger CPP. It may also be significant to note, though, that you have at least 40% of your private-sector workers with nothing, under your assumptions.

The Chairman: Oh, I am not denying that.

Mr. Baldwin: That is the problem.

The Chairman: Do you think there is a general willingness out in the public, and an understanding, that for instance if we were to take the CLC proposal for a doubling of CPP—I mean, I am in the workforce today, you are in the workforce, Mr. Weatherhead is, or anybody else in this room—for the average steel worker who lives in Sudbury, who has access to an International Nickel plan, has worked there—that there is that same willingness of inter-generational transfer for me to give him that kind of post-retirement income as compared to his pre-retirement?

I think what I am coming back down to, Mr. Baldwin, is this. If we were to do this, there is no question in my mind the one who is going to have the most take-out from this system would be the one who is going to retire over the next five to seven or eight or nine years . . .

[Traduction]

Le président: Bien. D'après les chiffres du Livre vert, mais également des documents provenant du secteur privé, pour les travailleurs disposant d'un salaire équivalent au salaire industriel moyen, 60 p. 100 d'entre eux ont accès à un régime de pension privé. Pour les employés du secteur public, ce chiffre s'élève à 96 p. 100.

M. Baldwin: C'est bien cela.

Le président: Dois-je comprendre que la proposition du CTC au comité vise à doubler relativement rapidement les prestations du régime de pension du Canada?

M. Baldwin: C'est bien cela.

Le président: Supposons que nous adoptions votre position dans l'exemple suivant: un couple disposant d'un revenu correspondant au salaire industriel moyen. Si je me reporte à votre tableau, ce couple aurait des prestations de 74 p. 100. De plus, s'il s'agit d'employés du secteur public ou privé, ayant 35 ans de service, les prestations pourraient aller de 70 p. 100 du salaire dans le cas d'un bon régime à 50 p. 100 dans le cas d'un mauvais. De cette façon, ne dépasserons-nous pas les 100 p. 100 du salaire antérieur à la retraite? Ainsi donc, si nous adoptions votre proposition, dans de nombreux cas, pour des personnes ayant un salaire correspondant au salaire industriel moyen, la pension de retraite équivaldrait à 100 p. 100 du salaire antérieur à la retraite.

Qu'en pensez-vous?

M. Baldwin: Dans votre scénario, vous parlez de travailleurs ayant 35 ans de service. Or, il y a très peu de cas de ce genre. Dans les autres cas, j'accepte votre . . . cependant, je suis d'accord, il y aura des cas de ce genre particulièrement dans un avenir rapproché, et cela dépendra évidemment de la façon dont on s'adapte à l'existence d'un RPC élargi. Il est important de noter également que au moins 40 p. 100 des travailleurs du secteur privé, d'après votre scénario, ne retireraient absolument rien.

Le président: Je ne le nie pas.

M. Baldwin: Et c'est là le problème.

Le président: Croyez-vous que le public soit prêt pour ce genre de proposition que vous recommandez? Croyez-vous que le public comprenne ce dont il est question quand vous parlez de doubler les prestations du RPC? Nous sommes tous dans la population active ici, croyez-vous que l'ouvrier de l'acier de Sudbury, qui dispose d'un régime de pension avec l'INCO est d'accord sur ce genre de transfert d'une génération à une autre?

Car la question fondamentale, monsieur Baldwin, est bien la suivante: dans un système comme le vôtre, il est certain que celui qui en bénéficiera, sera celui qui prendra sa retraite au cours des cinq, sept, huit ou neuf prochaines années.

[Text]

Mr. Baldwin: That is right.

The Chairman: —and the one who is going to be paying for that is the one left in the work-force; by massive amounts.

Mr. Baldwin: I am not sure, because when you posed the question, one element that was in the question was would they tolerate the inter-generational transfer. The actual conduct of collective bargaining on pensions very regularly gives rise to inter-generational transfers. One of the compelling concerns that unions do have when they go to the bargaining table is trying to do something for the people who are going to be retiring in the next 5-10 years; whatever. So they will put a great deal of stress on negotiating a benefit that has past service credits associated with it; which does give rise to inter-generational transfers. I do not think they have any inbred phobia about inter-generational transfers, unless maybe somebody starts talking about them as "inter-generational transfers", and then it is the nomenclature and not the phenomenon that bothers them.

As far as I am concerned, the part of the question that is most pertinent is will they bear the contribution rate over the long run. We were back to that question before. We have no way of guaranteeing to you or anybody else that yes, everybody will be pleased with the required contribution rate at some point in the distant future. All we have to go on is, as I have said, the experience of other countries and the fact—certainly among public employees now, we already have people who are bearing comparable levels of contributions for comparable types of pension coverage to what we are proposing.

The Chairman: It is just a comment I make. I find for example among the public-sector employees—there is a fair number of them in this country—under your proposal, my heavens, you are looking at replacing more than 100-and-some odd per cent of pre-retirement income. I do not know if that is not too high a level that we should be recommending.

• 1655

The Chairman: I just find that a little high if you add in the access to a private plan in addition to this one, your replacement level is getting awfully high.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, on a supplementary to your last question.

Yesterday, Mr. Baldwin, we heard the life insurance and health representatives and one of them was saying that in many of the countries in western Europe and the United States, in the last few years, there has been some revolt against these inter-generational transfers. The governments have cut back on the pensions, which I presume are something like the CPP, and I could not get any more information on that. Do you have any information on that sort of thing?

Mr. Baldwin: I do not have any detailed information on the changes that have been . . .

Mr. Weatherhead: I gather President Reagan in United States has made some changes to their basic pension down there.

[Translation]

M. Baldwin: C'est exact.

Le président: . . . et celui qui devra payer la note, et une note importante, sera le travailleur actuel.

M. Baldwin: Je n'en suis pas sûr, vous avez demandé si les travailleurs toléreront ce genre de transfert entre générations. Au cours des négociations collectives portant sur les pensions, on négocie très souvent des transferts entre générations. Les syndicats se préoccupent énormément du sort des futurs retraités. Ils insistent beaucoup pour négocier des prestations qui tiennent compte des crédits accumulés à la suite de services rendus. Il ne s'agit pas là de transfert entre générations. Je ne crois pas non plus qu'il existe une phobie concernant de tels transferts à moins que l'on ne commence à insister sur le fait qu'il s'agit bien de transferts entre générations. Dans un tel cas, c'est le terme employé pour décrire la chose et non la chose elle-même, qui cause des problèmes.

Personnellement, je crois que la chose la plus importante est celle de savoir si l'on pourra supporter le taux de cotisation à long terme. On a déjà discuté de cette question. Il est impossible de garantir à quiconque que tout le monde sera content du taux de cotisation à l'avenir. Nous ne pouvons que nous baser sur l'expérience d'autres pays et sur celle des fonctionnaires dont le niveau de cotisation est semblable à celui que nous proposons.

Le président: Un commentaire concernant les employés du secteur public. Il y en a pas mal dans notre pays. D'après votre proposition, ils obtiendraient plus de 100 p. 100 de leur salaire antérieur à la retraite. Je me demande si nous devrions recommander un niveau aussi élevé.

Le président: Je trouve que c'est assez élevé surtout si l'on pense à la possibilité d'avoir en plus un régime privé.

M. Weatherhead: Monsieur le président, j'aimerais poser une question complémentaire à votre dernière question.

Hier, monsieur Baldwin, nous avons entendu les représentants des compagnies d'assurances-vie et de l'assurance médicale. Un de ces représentants nous a dit que dans de nombreux pays d'Europe occidentale et aux États-Unis, au cours des dernières années, les gens se sont révoltés contre ce transfert d'une génération à l'autre. Les gouvernements ont réduit le niveau des pensions publiques. Je n'ai pu obtenir d'autres renseignements. En auriez-vous?

M. Baldwin: Je n'ai pas de renseignements précis sur les changements qui sont survenus . . .

M. Weatherhead: Je suppose que le président Reagan des États-Unis a sans doute procédé à certains changements du régime de pension de base américain.

[Texte]

Mr. Baldwin: What they have done is, proposed that as of 2009, the age of eligibility for unadjusted benefits be raised from 65 to 66. And in 2027 it be raised from age 66 to age 67. I think the experience of the other countries bears scrutiny by the members of the task force. I think there are two things I would suggest. One is, that the required contribution rate in many of those countries are already at the outer limit of the most pessimistic projections as to what would happen under a 50% CPP.

They are already at the 20% level in some of those countries.

The other thing that I think is significant is, that while in some cases I know they have made modifications to the indexing formulas that exist under some of these social security schemes in western Europe, I am unaware of any proposals to cut earnings related benefits back to 25% of pre-retirement earnings up to the average wage and salary. So I think it bears scrutiny, but I do not think that one should look at the difficulties that are arising in the worst economic circumstances in 50 years and say, this demonstrates that social security pensions are a non-viable proposition.

Indeed, their durability, in the face of economic conditions and very conservative governments in many countries, is maybe more remarkable than the fact that they have made an adjustment to their indexing formula.

The Chairman: Any further questions, Mr. Weatherhead?

Mr. Weatherhead: No thank you.

The Chairman: Mr. Dobell, did you want any more?

Mr. Dobell: No thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Baldwin, the CLC position with respect to the financing of the Canada Pension Plan, I would assume what you are talking about is a relatively long phase-in on whether the existing CPP rates or the doubling of, and not to create much more than a two year surplus in those funds. Is that the position of the CLC?

Mr. Baldwin: There are several parts to what we have said. Speaking personally, I think the very most important element in what we have said is, first, it should be basically pay as you go, but it is important to institutionalize some regular process for reviewing the contribution rate. We have made a suggestion as to how that review process might work in practice and what we have suggested in that regard is, because we think the contribution rates can be projected with a reasonable degree of accuracy for periods of up to 20 years, that you establish a targeted pay/go rate on that for that time horizon and that you impose annual incremental adjustments which would hit that target 20 years hence, but that you review it again after 5 years and determine whether you are ahead or whether you are behind. That is the suggest we have made.

We have said in addition, there should be a minimum reserve of two years to benefit payments to cover contingencies.

[Traduction]

M. Baldwin: On a proposé aux États-Unis qu'en 2009, l'âge d'admissibilité aux prestations sans rajustement passe de 65 à 66 ans et en 2027, de 66 à 67 ans. Je crois que les membres du groupe de travail devraient étudier la situation des autres pays. A cet égard, il faut dire deux choses: tout d'abord, le taux de cotisation exigé dans beaucoup de ces pays est déjà extrêmement élevé par rapport aux hypothèses les plus pessimistes envisageant un RPC de 50 p. 100.

Dans certains de ces pays, les cotisations sont déjà de 20 p. 100.

De plus, il faut dire également que s'il y a eu des modifications aux formules d'indexation des régimes de sécurité sociale d'Europe de l'Ouest, je ne suis au courant d'aucune proposition visant à ramener les prestations liées aux gains à 25 p. 100 du salaire antérieur à la retraite, sans toutefois tomber en-dessous du salaire industriel moyen. Il faudrait donc étudier la question, mais je ne crois que l'on devrait se baser sur la situation économique la plus difficile que connaissent ces pays depuis 50 ans pour dire que les régimes de pension de sécurité sociale ne sont pas viables.

Ainsi, le fait même que ces pensions survivent, en dépit des conditions économiques actuelles et des gouvernements extrêmement conservateurs dans beaucoup de ces pays est sans doute plus remarquable que le fait qu'on ait dû procéder à des rajustements de la formule d'indexation.

Le président: D'autres questions, monsieur Weatherhead?

M. Weatherhead: Non, merci.

Le président: Monsieur Dobell, autre chose?

M. Dobell: Non, merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Baldwin, en ce qui concerne le financement du Régime de pension du Canada, je présume que la position du CTC prévoit une assez longue période d'adaptation concernant les taux de cotisations actuelles ou leur doublement; de plus, vous préconisez des fonds excédentaires ne dépassant pas deux ans. C'est bien cela?

M. Baldwin: Notre proposition comporte différents points. Personnellement, je crois que l'élément le plus important de celle-ci porte sur le fait qu'il devrait s'agir d'un régime à répartition. Cependant, il est important d'institutionnaliser un processus régulier de révision du taux de cotisations. Nous avons fait des suggestions sur la façon dont ce processus de révision pourrait fonctionner en pratique; étant donné en effet que les taux de cotisation peuvent être prévus de façon assez précise pour des périodes allant jusqu'à 20 ans, nous proposons d'établir un taux de répartition prévu pour toute cette période et d'imposer les rajustements annuels nécessaires. Nous préconisons cependant de procéder à des révisions quinquennales afin de déterminer où l'on en est.

De plus, nous préconisons une réserve minimum de deux ans des versements des prestations, et ceci, pour parer aux éventualités.

[Text]

The Chairman: To follow that up a bit, Mr. Baldwin, you also suggested that labour representatives make up a majority. In other words, there should be labour representation on a, I take it it is a board that you want? A board of trustees with respect to that.

• 1700

Mr. Baldwin: If any savings generated by the CPP are allocated to the provinces—which we have said is under the prevailing circumstances acceptable and probably remains acceptable as long as you are not talking about very substantial amounts of savings being generated by the CPP—they should pass through an agency which would borrow the money from the CPP investment fund, and those agencies should be directed by a board of trustees at least half composed of labour representatives.

The Chairman: We have had representations from some of the business groups, such as the Chamber of Commerce and the life insurance industry. I do not want to put words in their mouths or paraphrase them, but I am coming close to it, I suppose. They basically do not trust government to have access to large surpluses of pension funds, first for political reasons—in the sense of using them for political purposes in investment decisions—or second, not using those funds to be put into equity investment, rather than perhaps into roads or something that does not give a return on the investment.

Does the labour position share that view of government?

Mr. Baldwin: I do not think we share their intrinsic distrust of government. I guess that the alternatives mean less to us than to the insurance industry.

The Chairman: For instance, then, the CLC, in your viewpoint, would not have any objections to the political use of pension funds. In other words, what do you think your CLC position would be about Bill S-31 before the Senate? I am just trying to get a feel for the use of those funds where we have had to introduce legislation as a government to prevent them from owning more than 10% of a transport company between provinces. What do you think the CLC position is on that?

Mr. Baldwin: I am afraid that mentioning Bill S-31 to me is like waving a red flag. I am not one of those people who appreciate the need for, or desirability of, Bill S-31. I keep associating it in my mind with the chairman of the Private Sector Committee on Six and Five, which does little for my equanimity.

The Chairman: I see.

Mr. Baldwin: I think if I really believed in the rationale that underlies Bill S-31, I would have proposed that CP be forced to separate its transportation operations from the rest of its corporate conglomeration.

The Chairman: Mr. Dobell.

Mr. Dobell: There was one question which I had intended to ask earlier on, and perhaps I could just discuss it. PSAC

[Translation]

Le président: Vous avez suggéré également que les représentants syndicaux représentent la majorité des membres d'un conseil de tutelle, je suppose?

M. Baldwin: Si les épargnes provenant du RPC sont distribuées aux provinces—et dans les circonstances actuelles, ce serait acceptable et cela le resterait aussi longtemps qu'il ne s'agirait pas de montants très importants—dans un tel cas, on devrait établir un organisme qui emprunterait l'argent aux fonds d'investissement du RPC pour le distribuer aux provinces. Un tel organisme serait sous la direction d'un conseil de tutelle qui serait composé à moitié de représentants des syndicats.

Le président: Nous avons entendu les témoins des milieux des affaires comme la Chambre de commerce et l'industrie de l'assurance-vie. Je ne voudrais pas leur faire dire ce qu'ils n'ont pas dit, cependant... En fait, ces organismes ne font pas confiance au gouvernement, qui ne devrait pas avoir selon eux accès aux vastes sommes excédentaires des régimes de pension; tout d'abord, pour des raisons politiques, c'est-à-dire utiliser les fonds à des fins politiques lorsqu'ils prennent des décisions en matière d'investissement, deuxièmement parce que ces fonds n'ont pas un rendement d'investissement suffisant, mais sont utilisés pour la construction de routes etc.

Les syndicats partagent-ils ce point de vue sur le gouvernement?

M. Baldwin: Nous ne partageons pas cette méfiance fondamentale envers le gouvernement dans ce secteur. Je suppose que les assurances ont sans doute plus à perdre que nous dans cette question.

Le président: Ainsi, le CTC ne s'opposerait pas à l'utilisation politique des fonds de pension? De façon plus précise, que pensez-vous du Bill-S31, qui est à étude au Sénat? J'essaie de savoir ce que vous pensez de la question, de l'utilisation des fonds à de telles fins, alors que nous avons dû présenter un projet de loi pour empêcher qu'une société gouvernementale ne détienne plus de 10% d'une autre société de transport interprovinciale. Quelle est la position du CTC à cet égard?

M. Baldwin: Mentionner le Bill-S31 devant moi, c'est comme agiter un drapeau rouge. Personnellement je ne vois pas le besoin de présenter un bill comme le Bill-S31. Je l'associe en effet à la question des 6 et 5 p. 100, qui choquent mon sens de l'équité.

Le président: Je vois.

M. Baldwin: Si je croyais vraiment au Bill-S31, j'aurais proposé que le CP soit forcé de séparer son exploitation en matière de transport du reste de ses opérations.

Le président: Monsieur Dobell.

M. Dobell: Il y a une question que je voulais vous poser auparavant et dont j'aimerais discuter maintenant. La SPC

[Texte]

indicated that this issue might be something you would discuss when you appeared with the CLC. I mean the question of survivor benefits and, in particular, the proposal which is on page 158 of your summary. You wound up with:

the rules governing benefits to survivors under 65 should be amended in the following ways . . .

I guess the other point is this: It looks as though there is a different treatment for survivors, for women over 65 and under 65.

Mr. Baldwin: Frankly, I find it much easier to talk about the problem we thought we were looking at than I do to talk at great length about the solution. After all, when we undertook a partial review of what we were saying about pension reform, between the winter of 1980-81 and the spring of 1982, we probably spent more time trying to come to terms with what should be done to benefits to survivors under 65 under the Canada Pension Plan than we did with any other single issue. After all, the current arrangements give rise to what I see as something of a dilemma, that you have a continuing benefit being paid for the lifetime of a person, up until age 65 when a new formula takes over. That formula is quite inadequate to support anyone decently.

• 1705

At the same time, you pay the benefit to people who have know previous labour force attachment and are not likely to have any in the future. But at the same time, you pay it to people whose attachment to the labour force is not likely to be disrupted at all, frankly, by the death of another spouse. The first element in that piece, which is that the benefits are inadequate, suggests you ought to improve them so that somebody who has not had and is not likely to have any attachment to the labour force, can live decently. Then the question arises, do you want to pay that to people whose attachment to the labour force is going to be minimally affected.

We came up with a proposal . . . I think it is fair to say that it did not leave any of us clapping our hands with enthusiasm about how brilliantly we had resolved the dilemma, but we did suggest that maybe what you should do is say you will only pay the benefit in cases where a person has not made CPP contributions on their own above some specified level for, say, the past five years or whatever. Maybe you would contemplate terminating the benefit at some point in the future. We looked at alternatives to this.

For example, we looked at an alternative which was based on the idea that a widowed or widowered person would go through a period of adjustment if they had not been attached to the labour force, and then get back into the labour force, three or four years later. We thought there would be many situations where that was an unrealistic assumption; that is, the assumption that the person would readjust and get back into the labour force was unrealistic. We thought about alternatives where you could choose either a smaller benefit that would carry on for a long time or a bigger benefit for a

[Traduction]

estime qu'il s'agit d'une question qu'on pourrait discuter lors de votre comparution. Je veux parler des prestations aux survivants, en particulier de votre référence à cette question à la page 158 de votre résumé. Vous terminez en disant:

Les règles gouvernant les prestations aux survivants de moins de 65 ans devraient être modifiées de la façon suivante . . .

Il semble donc que vous prévoyez un traitement différent pour les survivants, pour les femmes ayant plus de 65 ans et pour celles ayant moins de 65 ans.

M. Baldwin: Il serait plus facile de parler du problème tel que nous l'avons envisagé plutôt que d'essayer de parler de la solution. Lorsque nous avons entrepris une révision partielle de notre position en matière de réforme de pension, de l'hiver 80-81 au printemps 82, nous avons sans doute passé plus de temps à étudier cette question des prestations aux survivants de moins de 65 ans aux termes du régime de pension du Canada qu'à toute autre question. Après tout, d'après les dispositions actuelles, on en arrive à ce que l'on pourrait considérer comme un dilemme: c'est-à-dire des prestations qui continuent à être versées pendant toute la vie d'une personne, jusqu'à ce que celle-ci atteigne 65 ans, moment auquel intervient une autre formule. Cette formule est tout à fait inadéquate.

D'un côté, on verse des prestations à des personnes qui n'ont pas fait partie de la population active et qui n'en feront probablement jamais partie; de l'autre, on verse ces prestations à des personnes pour qui la mort du conjoint ne modifiera pas l'attachement à la population active. Si l'on examine le premier élément de cette équation, c'est-à-dire que les prestations ne sont pas adéquates, on peut penser que l'on devrait les améliorer afin que quelqu'un qui n'a jamais fait partie et ne fera jamais partie de la population active puisse vivre de façon décente. Cependant, il faut savoir si l'on veut vraiment offrir de telles prestations à des personnes pour qui la mort du conjoint ne modifiera pas l'attachement à la population active de façon importante.

Nous en sommes arrivés à une proposition qui ne nous laisse sans doute pas fous d'enthousiasme. Cependant, nous suggérons de ne verser les prestations qu'aux personnes qui n'ont pas elles-mêmes cotisé au RPC au-dessus d'un niveau prévu au cours d'une période de cinq ans par exemple. On pourrait également envisager de mettre fin aux prestations à partir d'un certain moment. Nous avons étudié les différentes possibilités.

Par exemple, nous avons étudié le cas d'un veuf ou d'une veuve qui passerait par une période d'ajustement avant d'entrer trois ou quatre ans plus tard dans la population active. Nous avons pensé qu'il s'agissait là d'une situation peu réelle et peu probable. Nous avons pensé également à des possibilités où l'on pourrait choisir entre une prestation moins importante pendant une plus longue période de temps ou plus importante pendant une courte période. Evidemment cela présuppose de pouvoir entrevoir l'avenir. Egalement, de faire des choix dans

[Text]

short period of time. Once again we were concerned that implied an ability to foresee where you were going to be, that could not be assumed, and in addition it imposed the need to make choices under very difficult circumstances that were not likely to be conducive to the greatest of foresight. So, we ended up where we did.

The Chairman: Mr. Wolfson.

Mr. M.C. Wolfson (Research Associate): Thank you, Mr. Chairman.

I wanted to return briefly to the question of the long run costs of the proposals to double the CPP. Supposing the worst case situation did emerge, such as you have mentioned, where the contribution rate would be in the order of 20% in 30 or 40 years time and suppose, again at that time, the economy entered a period of recession where unemployment rates went up, in the context of the reviews that you suggested should take place every five years with respect to contributions, did you not contemplate the possibility that one might review periodically the level of benefits and possibly include adjustments on that side? I seem to recall, in that connection, a reference in your long study to some research by Professor Musgrave of Harvard University where he, as I recall, raises some of these ideas.

Mr. Baldwin: Well, we did not make a proposal for reviewing the level of benefits every five years. Maybe in some nether future, if the contribution rate does rise to 20%, future generations will decide that that is the most appropriate way to deal with the situation. I do not think we have foreseen that as a likely necessity within the foreseeable future. I guess there is a faith on our part that future generations will make the decisions that seem most reasonable to them.

Mr. Rygus: Excuse me. If we want to have some recent experiences as to what happens when a head of a government tries to reduce social security benefits, ask Ronnie Reagan. They just about had a revolution on their hands when he proposed cutting back the present social security benefits. It was the first time they saw such a spontaneous backlash across the country from coast to coast, and despite his ultra right wing tenacity he backed off that thing so quickly; there has not been a murmur about it ever since.

The Chairman: That might be a good reason, Mr. Rygus, for politicians not to double the benefits, so we do not have to take anything back when we find ourselves in problems with them.

Mr. Rygus: Yes, there are lessons to be learned on both sides.

• 1710

The Chairman: Mr. François Lacasse.

Mr. François Lacasse (Research Associate): Just one question again on the costs. You mentioned that the cost of your proposal would be entirely bearable because the CPP contribution then would be equal or below what is being experienced now say in European countries. The European countries do not have the equivalent of our OAS. If you were

[Translation]

des circonstances très difficiles. Nous n'avons donc pas poussé plus loin notre étude.

Le président: Monsieur Wolfson.

M. M.C. Wolfson (associé de recherche): Merci, monsieur le président.

Je voulais en revenir brièvement à la question des coûts à long terme des propositions visant à doubler le RPC. Prenons la situation la plus désastreuse, comme vous l'avez mentionné, où le taux de cotisation serait de 20 p. 100 dans 30 ou 40 ans. Supposons également que l'économie connaisse une période de récession, avec des taux de chômage élevés. Vous avez proposé de passer en revue la situation du fonds tous les cinq ans, d'évaluer les cotisations. N'avez-vous pas envisagé la possibilité de passer en revue périodiquement le niveau de prestations afin de prévoir des rajustements? Il me semble que vous en avez parlé dans votre longue étude en faisant allusion au professeur Musgrave de l'Université Harvard qui propose certaines de ces idées.

M. Baldwin: Nous n'avons pas proposé de passer en revue le niveau de prestations tous les cinq ans. Peut-être dans un avenir éloigné, si le taux de contribution s'élève à 20 p. 100, les générations futures décideront-elles que ce serait la meilleure façon de procéder. Je ne crois pas que nous ayons envisagé cela comme une nécessité dans un avenir prévisible. Nous croyons quant à nous que les générations futures prendront les décisions qu'elles estiment les plus raisonnables.

M. Rygus: Excusez-moi, mais si nous voulons savoir d'expérience ce qui se passe lorsqu'un chef de gouvernement essaie de réduire les prestations de sécurité sociale, on n'a qu'à demander à Ronnie Reagan. C'était presque la révolution. C'était la première fois que l'on assistait à une telle levée de boucliers d'un bout à l'autre du pays et malgré toute sa tenacité, le président a quand même dû revenir sur ses pas. On n'en a plus reparlé depuis.

Le président: Cela pourrait être une bonne raison, monsieur, pour que les politiciens n'essaient pas de doubler les prestations. Ils ne risqueraient pas ainsi de devoir un jour retirer ce qu'ils ont accordé.

M. Rygus: Oui, on peut tirer des leçons dans les deux cas.

Le président: La parole est à vous, monsieur Lacasse.

M. François Lacasse (adjoint de recherche): Une toute dernière question au sujet des coûts. Vous avez dit que les coûts découlant de votre proposition seraient recouverts entièrement étant donné que les cotisations au R.P.C. seraient égales ou inférieures à celles actuellement payées, disons, dans les pays européens. Il n'existe pas dans ce pays d'équivalent de

[Texte]

include the OAS into the costs of maintaining the level of benefits you are advocating for the elderly, would it not raise your estimates by anywhere from 20% to one-third?

Mr. Baldwin: I do not think it would be nearly that high because you are dealing with a different tax base.

Mr. Lacasse: Yes, but you are dealing also with the same taxpayers in one way or the other.

Mr. Baldwin: No, first of all, when you are dealing with the tax base for the OAS and GIS you are first of all taxing some types of income that are not touched at all by the tax base for the CPP. In addition, you are touching them even when you are dealing with taxes on earnings and income from self-employment. You are spreading them over a much broader range than you are in the case of the CPP. The CPP is financed by an incredible narrow tax base, so I cannot imagine you would be adding that much on to the required contribution rate.

The Chairman: Mr. Wolfson.

Mr. Wolfson: If I could return briefly to this question I just asked. You seem extremely reticent to contemplate adjustments on the benefit side, in particular in a case of economic difficulty. I wonder though, does not that fit into your basic framework of viewing pensions as inter generational transfers and the magnitude of the transfer maintaining relative economic position, generation after generation? And if we come to a period, say 2030 where the size of the economic pie is small for a period of time, is not it still consistent?

Mr. Baldwin: I am getting into a very awkward situation in the face of this question because obviously our proposal does not incorporate any specific mechanism for adjusting benefit levels. You ask me as a person? I can contemplate an adjustment made to benefits at some point in the future in the face of some unforeseen negative set of circumstances. I do not know how a reasonable person could not even contemplate it.

I guess what concerns me in the context of the debate as it is unfolded over the last nine years is that I am continually asked to confront hypothetical scenarios 50 years hence, which lord knows whether they will materialize or whether they will not materialize and I am asked to be cautious and do nothing in the context of what can be clearly foreseen over the next 20 years or so on the basis of something that is quite unforeseeable in the further distant future. So I will concede to you, yes that it is conceivable, that at some point you might have to adjust this benefit level downwards but I cannot yet foresee the circumstances where that is going to have to happen.

The Chairman: Yes, sure.

Mr. Wolfson: I mean one more on a different topic during my hour.

[Traduction]

la S.V. Si vous incluiez la S.V. dans les coûts afférents au maintien du taux des prestations que vous préconisez pour les gens âgés, vos prévisions n'augmenteraient-elles pas de 20 à 30 p. 100 p. 100.

M. Baldwin: Je ne pense pas que l'augmentation serait aussi élevée étant donné qu'il ne s'agit pas de la même assiette fiscale.

M. Lacasse: Oui, mais se sont les mêmes contribuables dans un cas comme dans l'autre.

M. Baldwin: Non, parce que dans le cas de l'assiette fiscale de la S.V. et du S.R.G., vous imposez des revenus qui ne sont pas du tout touchés par l'assiette fiscale du R.P.C. En outre, les revenus provenant d'un emploi indépendant n'entrent pas dans le même calcul. L'assiette fiscale est beaucoup plus large dans le cas de la S.V. et du S.R.G. que dans celui du R.P.C. Celui-ci est financé par une assiette fiscale incroyablement plus étroite; je ne vois donc pas pourquoi les taux de contribution augmenteraient tant.

Le président: Monsieur Wolfson.

M. Wolfson: Si vous permettez, j'aimerais revenir à la question que je viens de poser. Vous semblez hésiter à envisager des rajustements aux prestations, surtout en cas de difficultés économiques. Ne serait-ce pas votre façon de voir les choses que de considérer les régimes de retraite comme des transferts entre générations et l'ampleur des transferts comme moyen de maintenir le niveau économique relatif, génération après génération? Et si, à un moment donné, par exemple en 2030, les sommes à répartir étaient pendant un certain temps réduites, cette approche ne continuerait-elle pas à avoir un sens?

M. Baldwin: Cette question me dans une situation plutôt embarrassante parce que notre proposition ne prévoit de toute évidence aucun mécanisme de rajustement du taux des prestations. Personnellement, je pense qu'il serait possible de rajuster les prestations à un moment quelconque si les temps étaient plus durs que prévu. Je ne vois pas comment une personne raisonnable ne pourrait pas envisager une telle éventualité.

Ce qui m'agace dans ce débat qui se poursuit depuis neuf ans, c'est qu'on me demande constamment de m'imaginer la situation dans 50 ans d'ici, peu importe que les prédictions se réalisent ou non, et de ne rien faire à l'égard des prévisions établies pour les 20 prochaines années et, qui se réaliseront inmanquablement, sous prétexte de ce qui risque d'arriver dans un avenir éloigné. Oui, je vous le concède, il se peut qu'à un moment donné nous devions rajuster à la baisse le taux des prestations, mais je ne peux prédire les circonstances dans lesquelles il nous faudra le faire.

Le président: Oui, je comprends.

M. Wolfson: J'aimerais profiter du temps qui me reste pour vous poser une autre question.

[Text]

Do you have any concerns about the kinds of payroll tax burden that would be implied if contribution rates go up to say, 18% or 20%, particularly at the low end of the income scale?

Mr. Baldwin: The answer to that is yes, and we did discuss it in the proposal for pension reform. We foresee the possibility that two types of things might happen in the more distant future that would be concern. One is that because of the tax treatment of CPP contributions, the net contribution rate for high earners ends up being lower than it is for low earners, and that situation may become quite unacceptable as the posted contributed rate goes up.

The other thing is that even though on a life-time basis, we accept the CPP as it is currently structured as a basically progressive . . .

• 1715

The other thing is that even though on a lifetime basis we accept the CPP as it is currently structured, as it basically progresses as a social program, it may be small consolation to a low income earner at some point in the future when the contribution rates are at a very high level. In other words, the absolute impact at a particular moment in time may be more than he can be consoled about on the grounds that it is progressive on a lifetime basis.

We did look at a number of possible ways of trying to address that problem. Frankly, we did not work our way through the merits and demerits of the options that were open. We left it in this document as an open question which we passed on to those people who were going to do the five-year reviews of the contribution rate.

The Chairman: Does anybody else have a question? Mr. Hatfield?

Mr. M. Hatfield (Research Associate): Let me put a question to you in terms of past historical experience. I looked up the other day what has happened to changes in the level of employment in a number of countries including Canada, from the period 1970 to 1980, and while obviously this is not the only factor, the change in the level of employment of countries which have high payroll deduction types of plans has been almost stagnant in that period. It went up by about 30% in Canada and up by about 25% in the United States. The next country down, I think, was Italy at about 8% or 9%. In West Germany, which is probably the most generous of the countries I looked at, payroll sponsored benefits were minus 5% in that period. Does that not give you some pause about possibly the effect of this discouraging incremental employment?

Mr. Baldwin: I do not know how you could draw that conclusion from the numbers you looked at.

Mr. Hatfield: Well, if I see employment growing in a country which has a low payroll tax and I see it declining in a country which has a high payroll tax, obviously there are other

[Translation]

Ne vous inquiétez-vous pas du fardeau fiscal que devraient supporter les travailleurs les moins bien rémunérés si le taux des contributions passait, par exemple, à 18 ou 20 p. 100?

M. Baldwin: La réponse à cette question est oui, et nous en avons d'ailleurs discuté dans notre proposition concernant la réforme des régimes de retraite. Deux choses pourraient se produire dans un avenir éloigné et dont nous nous inquiétons. La première est qu'à cause de l'imposition des contributions au R.P.C., le taux net des contributions des travailleurs les mieux rémunérés finisse par être moins élevé que celui des petits salariés, et cette situation deviendrait de plus en plus intolérable à mesure qu'augmenterait le taux des contributions.

La deuxième chose est que même si nous acceptons le R.P.C. sur une période de toute une vie tel qu'il est actuellement structuré en tant que régime progressif . . .

L'autre point que je désire soulever est que même si, durant toute une vie, nous acceptons le RPC tel qu'il est structuré et tel qu'il évolue comme programme social, il peut offrir très peu de réconfort, à un moment donné, au petit salarié si ce dernier est tenu de payer des taux de cotisation très élevés. Autrement dit, les effets absolus ressentis à un moment donné peuvent être trop grands pour qu'il puisse être rassuré, parce que le régime évolue durant toute une vie.

Nous avons étudié un certain nombre de solutions possibles pour régler ce problème. À vrai dire, nous n'avons pas évalué les avantages et les inconvénients des options qui nous étaient offertes. Nous avons laissé cette question en suspens de sorte qu'elle sera tranchée par les personnes chargées de procéder à un examen quinquennal des taux de cotisations.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Hatfield?

M. M. Hatfield (rechercheur adjoint): Permettez-moi de vous poser une question sur des faits passés. L'autre jour, j'ai fait des recherches sur les changements enregistrés dans les niveaux d'emplois dans un certain nombre de pays, y compris le Canada, entre les années 1970 et 1980. Evidemment, bien qu'il ne s'agisse pas là du seul facteur, les niveaux d'emploi dans les pays qui ont des régimes où les retenues salariales sont élevées, est demeuré presque stable pendant cette période. Il a augmenté de 30 p. 100 environ au Canada et de 25 p. 100 environ aux États-Unis. Vient ensuite l'Italie où je crois il a augmenté d'environ 8 ou 9 p. 100. En Allemagne de l'Ouest, qui est probablement le pays le plus généreux, les prestations découlant des retenues salariales sont tombées de 5 p. 100 au cours de cette même période. Cela ne vous fait-il pas réfléchir sur les effets que peut avoir cette hausse décourageante du nombre d'emplois?

M. Baldwin: Compte tenu des chiffres que vous avez étudiés, je ne vois pas comment vous pouvez en arriver à cette conclusion.

M. Hatfield: Eh bien, si je constate que le nombre d'emplois augmente dans un pays où les charges sociales sont faibles et qu'il diminue dans un pays où les charges sociales sont élevées,

[Texte]

factors at work; but I might want to look into that a little bit further.

Mr. Baldwin: Well, the weather is different in the countries you referred to. It strikes me as a roundabout way of arguing either or both. The total labour cost levels are being determined by the levels of payroll contribution which is not clear, or that the employment levels are being determined by total payroll costs in the two countries.

Mr. Hatfield: It is not employment levels. I am talking about incremental employment, employment and growth.

If it costs me 20¢ of every dollar of payroll to hire a new worker in Germany and it costs me 4¢ out of every dollar of payroll to hire a new worker here, am I not more likely to hire a new worker here? Does that argument not stand to reason?

Mr. Baldwin: But you asked the question as if you are not going to account for your payroll taxes when you make your offer to the workers. In other words, if I am an employer and I know I can only afford to pay \$11 an hour and still make a profit, and I am going to pay a 10% payroll tax, I am certainly not going to offer \$11 an hour to my employee. The question as you posed it implies that the existence of the payroll tax involves a net addition to labour costs that otherwise would not have been taken into account in making hire or release decisions. I question that basic premise that underlies your question.

Mr. Hatfield: All I am saying is that you have fairly suggested evidence when you see a pattern in incremental employment that almost matches the level of the portion of the payroll tax.

Mr. Baldwin: It would seem to me that there would be so much more. You are making a logical connection between those two things, which, first of all, I do not accept because of the underlying assumption that there is somehow a net increment to labour costs being caused by these payroll taxes which otherwise would not have happened. It seems to me to ignore incredibly the whole question of volumes of capital investment in the country, the capital intensity of the investment that is taking place, the markets for output for the goods produced in the different countries. I mean, you have abstracted beyond so much and have chosen for whatever reason to hone in on the levels of payroll taxes.

• 1720

I am not accepting the question I guess is what I am telling you.

The Chairman: Mr. Baldwin, but we have two ways... I want to come back to this table. I do find that your recommendations are a bit rich in that sense when I take a look at 100% of the average industrial wage, all of those examples, one-earner, two-earner, survivor, low-earner, non-earner, etc., in the 150%... If we all agree that we want a reasonable standard of living for our elderly and we design a system so

[Traduction]

il y a évidemment d'autres facteurs qui entrent en jeu; mais je vais peut-être approfondir davantage cette question.

M. Baldwin: Eh bien, le climat est différent dans les pays auxquels vous faites allusion. Il me semble qu'il s'agit là d'un moyen détourné de présenter la question. Soit que le coût total de la main-d'oeuvre est calculé en fonction des taux de cotisations salariales, ce qui n'est pas clair, soit que les niveaux d'emplois sont calculés en fonction du coût total des retenues dans les deux pays.

M. Hatfield: Il ne s'agit pas de niveaux d'emploi. Je parle de la hausse du nombre d'emplois, des emplois et de leur augmentation.

Si, pour chaque dollar, je dois déboursier 20c. pour embaucher un nouvel employé en Allemagne, et si, pour chaque dollar, je dois déboursier 4c. pour embaucher un nouvel employé ici, ne serait-il pas préférable d'embaucher un nouvel employé ici? Cet argument n'est-il pas logique?

M. Baldwin: Mais on dirait, de la façon dont vous présentez la question, que vous ne tiendrez pas compte des charges sociales lorsque vous ferez une offre aux employés. Autrement dit, si, en tant qu'employeur, je sais que je ne peux offrir à un employé que 11c. l'heure tout en faisant encore un profit, et que je dois payer des charges sociales de l'ordre de 10 p. 100, je ne lui donnerai certainement pas 11c. l'heure. D'après votre question, la charge sociale augmente de façon nette les frais de main-d'oeuvre qui, autrement, ne seraient pas pris en considération lorsque vient le temps d'embaucher ou de mettre à pied un employé. Je mets en doute le principe qui sert de base à votre question.

M. Hatfield: Tout ce que je cherche à dire c'est que cela est évident lorsque la hausse du nombre d'emplois correspond presque aux taux des charges sociales.

M. Baldwin: Il me semble qu'on peut en tirer beaucoup plus de conclusions. Vous établissez un lien logique entre ces deux facteurs, lien que je n'accepte pas parce que vous prétendez que l'augmentation des frais de main-d'oeuvre est entraînée par ces charges sociales qui, autrement, n'existeraient pas. Vous semblez ne pas tenir compte de la question générale des investissements effectués dans le pays, de l'importance des investissements effectués, des marchés qui s'offrent aux biens produits dans les différents pays. Vous avez énormément simplifié le problème et vous avez choisi, pour une raison ou une autre, de vous concentrer sur l'importance des déductions salariales.

Je n'accepte pas la question; je suppose que c'est ce que je vous dis.

Le président: Monsieur Baldwin, nous avons cependant deux façons... Je voudrais revenir à ce tableau. A mon avis, vos recommandations sont un peu généreuses, car lorsque je jette un coup d'oeil au taux de 100 p. 100 du salaire moyen dans l'industrie, tous ces exemples, un seul soutien de famille, deux soutiens, le survivant, l'économique faible, le non-salarié, etc., dans les 150 p. 100... Si nous convenons tous que nous

[Text]

that those who are the poorest in our society can live relatively comfortably, we give them Old Age Security and Guaranteed Income Supplement, would it not also be true that rather than using the CPP route in order to get them up excessively—and that is fine at 145%, at the low end of it—there is also a ripple effect all the way through the economy at the 100% and 150% of the average industrial wage. It seems to me that when you add in any one of those scenarios, the access to private pension plans in addition to your proposal, in order for me to bring up the poor end of the scale it is at one heck of a cost to that next generation in order to put you above at the average industrial wage level and one and a half times that to that next generation. I just find it extremely difficult to understand why the next generation should be expected to give you in addition to the CPP and your OAS plus the access to the private pension systems, given the existing coverage today—you are going to have more than 100% replacement of pre-retirement income for those groups.

Mr. Baldwin: Clearly, I do not think you can talk about access to occupational pension plan benefits in the global terms in which you seem to be doing. You seem to want to operate on the presumption that for everybody approaching retirement we can add on occupational pension benefits. You simply cannot do it. The alternative, as I say, is to have a situation where, yes, the minority of middle-income workers who have maintained private pension coverage for long periods of time prior to age 65 will have adequate replacement income in retirement but an awful lot larger number of Canadians will be reaching retirement age without that occupational benefit.

The Chairman: This is the problem I have always had, Mr. Baldwin, as you know—I guess it comes from my experience coming from a unionized city, etc.: I would find that if you go into the International Nickel Company today and take a look and there is a non-contributory plan . . . And everybody comes from a different riding. I know that perhaps Mrs. Killens is going to view pensions differently than I am because you are coming from an area where clearly in the garment industry you do not have the same access to pensions as miners do up in northern Ontario. Or I suppose Mr. Reid coming from. I find that from my viewpoint that doubling is excessive in order of what we are trying to attempt to do with the system but I am viewing this with an open mind and the process might work. I do not know.

Mr. Baldwin: But in the case of your miners, for example, the good flat benefit plans in the mining and large firms in the manufacturing sector have benefit levels in the neighbourhood of \$17.50 a month, which works out to \$210 per year of service. It takes a worker 30 years of service prior to age 65 under that type of coverage to end up with \$6,000 in retirement benefits. The prevailing wages, I would guess, in the mining industry would put people up in the neighbourhood of

[Translation]

voulons voir nos personnes âgées jouir d'un niveau de vie raisonnable et que nous concevons un système afin que les plus démunis de notre société puissent vivre assez confortablement et nous leur accordons la pension de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti, ne serait-il pas également vraie, au lieu de recourir au R.P.C. afin de les augmenter de façon exagérée—et c'est très bien à 145 p. 100, au bas de l'échelle—il y a également des conséquences dans toute l'économie, au taux de 100 p. 100 et 150 p. 100 du salaire moyen dans l'industrie. Il me semble que lorsque vous faites intervenir l'un quelconque de ces scénarios, l'accès aux régimes de pension du secteur privé en plus de votre proposition, pour que je puisse faire monter les démunis dans l'échelle, il en coûte un prix exorbitant à la génération suivante pour vous placer au niveau du salaire moyen dans l'industrie et à une fois et demie de plus que celui de cette génération suivante. Je trouve extrêmement difficile de comprendre pourquoi la génération suivante devrait s'attendre de vous donner, outre le R.P.C. et votre pension de sécurité de la vieillesse, en plus de l'accès aux régimes de pension du secteur privé, étant donnée la protection actuelle—vous aurez pour ces groupes plus de 100 p. 100 de remplacement du revenu préalable à la retraite.

M. Baldwin: De toute évidence, je ne pense pas que vous puissiez parler d'accès à des prestations professionnelles versées en vertu d'un régime de pension, dans le sens général que vous entendez. Vous semblez vouloir présumer que, pour chaque personne à la veille de la retraite, nous pouvons ajouter des prestations professionnelles. C'est tout simplement impossible. Comme je l'ai dit, la solution, c'est que la minorité des travailleurs à revenu moyen qui ont continué de souscrire à un régime de pension du secteur privé pendant de longues périodes avant 65 ans auront un revenu de remplacement suffisant à la retraite, mais un nombre beaucoup plus considérable de Canadiens atteindront l'âge de la retraite sans bénéficier de cette prestation professionnelle.

Le président: Monsieur Baldwin, comme vous le savez, c'est le problème auquel je me suis toujours heurté. Je présume que cela est attribuable au fait que je viens d'une ville syndicalisée: je pense que si vous visitez la International Nickel Company aujourd'hui, vous verrez qu'elle dispose d'un régime à prestations non cotisables . . . et tout le monde vient d'une circonscription différente. Je sais que M^{me} Killens considérera peut-être les pensions sous un autre jour que moi, car elle vient d'une région où, dans l'industrie du vêtement, on n'a manifestement pas le même accès aux pensions que les mineurs du nord de l'Ontario. Ou, je présume, de la région dont vient M. Reid. À mon point de vue, ce doublement est exagéré par rapport à ce que nous tentons de réaliser avec le système, mais je l'envisage avec un esprit ouvert et il est possible que le processus fonctionne. Je ne le sais pas.

M. Baldwin: Mais dans le cas de vos mineurs, par exemple, les régimes de prestations forfaitaires en vigueur dans le minier et dans les grosses entreprises du secteur manufacturier comprennent des niveaux de prestation de quelque \$17.50 par mois, c'est-à-dire de \$210 par année de service. Il faut qu'un travailleur de moins de 65 ans accomplisse 30 années de service aux termes de ce genre de protection pour accumuler \$6,000 en prestations de retraite. Je présume que, dans

[Texte]

\$24,000, \$27,000 a year. With 30 years of service, they are going to replace about a quarter of their pre-retirement earnings.

The Chairman: The rates are higher . . .

Mr. Baldwin: The odds of a worker accumulating 30 years of service in INCO . . .

The Chairman: The International Nickel plan, as an example, is up to \$1,000 a month after 30 years so you are at 50%. So if you double CPP, my heavens, what are you doing? That International Nickel worker is going to end up with \$12,000 from the private pension; you are doubling CPP, plus OAS. He is much better off retired, notwithstanding the fact that he no longer has obligations to family. He owns his own house, and you do not want us to treat acculated wealth. I am just saying you are creating a system with the potential that they are going to live much better off over the age of 65.

Mr. Baldwin: I suspect that you . . .

The Chairman: Even if that is a social value that we want to attach, that is fine . . .

• 1725

Mr. Baldwin: Excuse me. I do expect that what your International Nickel workers will do in all likelihood is . . . in the face of a 50% CPP, you will find them, first of all, expanding the nature of the benefits available to them prior to age 65, and probably tacking something small on to take account of the fact they are earning well in advance of the average industrial wage.

Whether that type of adjustment is available for people in the near term is an open question, so you will have some people reaching retirement age in the near term with very substantial post-retirement benefits, once they are added on to a 50% CPP. But you know, what is the choice? If you do not do that, you still have the problem where you have a whole bunch of people who are going to be coming to retirement over the next several decades who are not going to have anything. What do you do?

The Chairman: I do not know, yet. I mean, that is predetermining what we are going to learn I suppose, over the next seven to eight months. What some people have said to us is that we make sure that, when you design this, you are not just designing it on a snapshot basis. We have had people come here discussing . . . I suppose our numbers on coverage, for example are a bit off. But if you take a look at the ones who are at the average industrial wage and above, you are looking at roughly 85% participation rate in a private pension system.

Mr. Baldwin: Yes, well . . .

The Chairman: So therefore what they are saying is that rather than completely overhaul the pension system, you use your funds to go after the low income ones, OAS and GIS, or

[Traduction]

l'industrie minière, les salaires moyens permettraient aux employés d'accumuler quelque \$24,000 ou \$27,000 par an. Avec 30 ans de service à leur actif, ils remplaceront environ le quart de leurs gains antérieurs à la retraite.

Le président: Les taux sont plus élevés . . .

M. Baldwin: Les chances pour qu'un travailleur accumule 30 ans de service à INCO . . .

Le président: À titre d'exemple, le régime de la International Nickel Company prévoit jusqu'à \$1,000 par mois après 30 ans de service si vous vous situez à 50 p. 100. Ainsi, si vous doublez les prestations versées aux termes du R.P.C., juste ciel! qu'est-ce que vous faites? L'employé de la International Nickel Company finira par accumuler \$12,000 aux termes du régime du secteur privé; vous doublez les prestations du R.P.C., en plus de la pension de sécurité de la vieillesse. Il est beaucoup mieux nanti en tant que retraité, sans compter qu'il n'a plus d'obligations familiales. Il est propriétaire d'une maison, et vous ne voulez pas que nous parlions des biens accumulés. Je dis seulement que vous créez un système qui risque de faire en sorte que ces travailleurs vivront beaucoup mieux après 65 ans.

M. Baldwin: Je soupçonne que vous . . .

Le président: Même s'il s'agit d'une valeur sociale que nous voulons rattacher, c'est très bien . . .

M. Baldwin: Pardon. Je présume que, selon toutes probabilités . . . devant des prestations de 50 p. 100 prévues aux termes du R.P.C., les employés de la *International Nickel Company* élargiront d'abord la nature des prestations dont ils peuvent bénéficier avant l'âge de 65 ans, puis ils y ajouteront probablement un montant inférieur afin de tenir compte du fait qu'ils gagnent beaucoup plus que le salaire moyen dans l'industrie.

Il reste à savoir si ce genre de rajustement est accessible à court terme; ainsi, il y a des personnes qui atteindront sous peu l'âge de la retraite et qui bénéficieront de prestations très considérables après la retraite, une fois qu'ils bénéficieront du taux de 50 p. 100 prévu dans le R.P.C. Mais, vous savez, quel choix avons-nous? Si nous n'agissons pas ainsi, nous nous heurtons toujours au même problème: une foule de personnes atteindront l'âge de la retraite au cours des prochaines décennies et auront les mains vides. Que pouvons-nous faire?

Le président: Je ne le sais pas encore. Je veux dire que nous avons une idée de ce que nous allons apprendre, je présume, au cours des sept ou huit prochains mois. Certaines personnes nous ont dit de nous assurer de ne pas concevoir ce régime d'un seul coup. Des gens sont venus ici pour en discuter . . . Je présume que nos chiffres sur la protection, par exemple, sont légèrement inexacts. Mais si vous prenez les personnes qui touchent le salaire moyen dans l'industrie et davantage, leur taux de participation à un régime de pension du secteur privé se situe à environ 85 p. 100.

M. Baldwin: Oui, eh bien . . .

Le président: Donc, ce qu'ils disent, c'est qu'au lieu de complètement modifier le régime des pensions, vous utilisez vos fonds pour vous occuper des économiquement faibles, de la

[Text]

some combination of the two, and allow the other . . . I am just saying those are alternatives that we are looking at.

Mr. Weatherhead, did you want to add something? No?

Then may I thank you, Mr. Baldwin, for coming. I am sure we are going to see each other before the end of the year and, once again, Mr. Rygus, I appreciate your time spent here.

Mr. Baldwin: Thank you very much.

The Chairman: The meeting is adjourned.

[Translation]

pension de sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, ou d'une combinaison des deux, et vous permettez à l'autre . . . Je dis seulement qu'il s'agit de solutions que nous envisageons.

Monsieur Weatherhead, désiriez-vous ajouter quelque chose? Non?

Alors je vous remercie d'être venu, monsieur Baldwin. Je suis certain que nous nous reverrons avant la fin de l'année et, encore une fois, monsieur Rygus, je vous suis reconnaissant d'avoir assisté à notre réunion.

M. Baldwin: Je vous remercie beaucoup.

Le président: La séance est levée.

APPENDIX "PERE-3"

SUBMISSION TO THE COMMITTEE
BY THE
CANADIAN CHAMBER OF COMMERCETable of Contents

Introduction and Background	
Government-Sponsored Income Security Plans	
Private Pension Plans--Coverage	
Private Pension Plans--Inflation Protection	
Private Plans--Spousal Protection and	
Credit Splitting	
Private Pension Plans--Portability and	
Vesting	

BACKGROUND AND INTRODUCTION

The basic policy position of the Canadian Chamber of Commerce pertaining to social security, which serves as a philosophical basis for the commentary contained in this submission, contains the following basic precepts.

Canada's social security philosophy, policies and programs should recognize that most Canadians are able and willing to make substantial contributions towards their own income security needs. Minimum basic needs of the work force should be provided for through soundly-financed programs of social security, but such programs should be designed to encourage and not to compete with private arrangements, nor should they be expanded so as to restrict the growth of private plans. These basic programs should be uniform for all parts of the country. If certain provinces wish to provide additional benefits, these benefits should be financed by those provinces themselves.

In addition, certain supplementary programs are necessary for those who are unable to work or cannot find employment. These programs should be of short-term nature, should involve direct support to the individual, and should be structured to retain maximum incentives to work and save. There should be educational, training, rehabilitation and placement programs to enable the poor to become capable of self-support and to make their contribution to Canada's economic growth.

Provision must also be made to combat poverty among those who do not qualify for retirement or unemployment benefits by a carefully controlled system of welfare benefits paid, subject to a test of financial resources.

In the final analysis, a flourishing economic environment, together with relative price stability and good management of government programs, are fundamental and essential prerequisites to adequate social security. Unless the system encourages individuals who are able to work to do so, the national income needed to finance the system will not be generated. Moreover, all social security programs must be considered in the light of national priorities and the country's ability to finance them. Higher levels of taxation to finance social security benefits will dampen economic growth and limit the opportunity for the recipients to become self-supporting. Accordingly, the costs of any proposed

changes must be fully calculated and their impact on the economy at large must be fully understood before any such changes are enacted.

The Chamber policy, as outlined in the following pages, has been developed following the publication of the Federal Government's Green Paper in the first quarter of 1983. It is recognized, however, that definitive recommendations cannot be made at this time in the absence of hard cost estimates of the proposals.

GOVERNMENT-SPONSORED INCOME SECURITY PLANS

Government-Sponsored Income Security plans should be considered not only as to their equity and fairness, but also against the social and economic background of the country. They should not overburden the economy having regard to demographic projections of future population. They must be kept in line with the incentives and rewards of those who are working.

Financial security for retired Canadians can best be achieved by a combination of government pensions, employment pensions, and private savings. A major expansion of the Canada Pension Plan would be costly, would reduce the capital formation from private plans and would add to our economic problems.

The earnings ceiling for contributions and benefits under the Canada Pension Plan (YMPE) was originally close to the Average Industrial Wage, but has fallen below that standard. The YMPE should be raised over a period of time so that CPP may fill its intended place in the social security system.

With more women supporting themselves in the workplace, a severe penalty is imposed on those whose work history is interrupted to look after young children. Up to seven years of zero or low earnings may be omitted in calculating the pension under the Quebec Pension Plan for those with children under seven years of age. We recommend that a similar rule be adopted for the Canada Pension Plan.

An increase in the basic pension of the Canada Pension Plan (now 25 percentage of adjusted average earnings) would give the largest transfers to workers with above average incomes. It would do nothing for those who are in the

greatest need, since they are not receiving pensions from CPP. Moreover it would necessitate an increase in the contributions over and above the increases which will soon be required for the present benefits.

In its recent Green Paper the Government has not seen ways to provide coverage for homemakers under the Canada Pension Plan without serious shortcomings, such as benefits being provided to those groups which are not most in need. The Chamber supports the position that the CPP should not cover homemakers for the same reasons as stated in the Green Paper.

The Government has proposed that in the area of disability benefits full CPP and OAS should be paid for disability where an individual has contributed to CPP in one of two previous years. The Chamber recognizes the hardships which disability can impose upon individuals during their working careers. It is felt, however, that any expansion of CPP in this area should have regard to both individual need and to the effects of existing private and public disability plans. It is of paramount importance to ensure that a mechanism exists for integration with such plans and that total benefit levels are such as to maintain an individual's incentive to return to work as soon as disability ceases.

RECOMMENDATIONS

1. The earnings on which contributions and benefits are calculated (YMPE) should be raised to the Average Industrial Wage in the near future.
2. People who leave the work force to care for young children under seven should be allowed to drop out their years of low or zero earnings to a maximum of seven years in calculating the average earnings on which their pensions will be based.
3. The pension under the Canada Pension Plan should continue to be 25 percent of the adjusted average earnings.
4. The Chamber recommends the Old Age Security or Guaranteed Income Supplement be raised to ensure that no single pensioner falls below a reasonable poverty line which recognizes provincial responsibilities in this field.
5. Government-sponsored plans should not be amended to cover homemakers. Rather, better pensions for survivors and the provision of dropout years as in recommendation #2 should be utilized to assist homemakers.

6. Any expansion of CPP in the disability area should not "top up" existing private and public benefits but rather be integrated with them in such a manner as to ensure maintenance of an individual's incentive to return to work as soon as disability ceases.

PRIVATE PENSION PLANS - COVERAGE

The coverage question is not nearly as serious as is sometimes alleged. Approximately 50 percent of non-government workers, aged 25 to 65, are members of private pension plans. However, the balance (non-covered employees) include members of group RRSPs, profit-sharing plans and informal arrangements. This group includes employees who elected not to join the company's pension plan and employees serving the waiting period prior to meeting eligibility requirements. It also includes many who are not regular full-time employees. A large proportion of the remainder have such low earnings that Income Security benefits are more appropriate.

The Chamber supports tax incentives to encourage voluntary establishment and extension of pension and savings plans. However, the Chamber is opposed to any legislation that requires employers to establish pension plans. As noted, coverage is not as serious an issue as is sometimes thought and should not be mandated since a satisfactory minimum pension will already be available from government.

Mandatory plans take a long time to mature and therefore do little for those most in need. GIS and provincial supplements which are financed from general taxation would gradually be replaced by mandatory plans financed from contributions based on payroll, that is in effect, a form of regressive tax. Moreover, because pension plans fall under provincial jurisdiction, the proposal would result in a patchwork of plans across Canada. The Chamber is also opposed to mandatory membership of voluntary pension plans, as proposed in the Green Paper. The objections are similar to those noted above.

The Chamber sees merit in legislation on access to pension plans, i.e. that all employees be eligible to join, subject only to reasonable limitations based on

occupation and location, etc. Part-time employees could be allowed to join, but the evidence indicates that very few of them would elect to become members and perhaps existing voluntary arrangements such as RRSPs are most appropriate for these groups.

RECOMMENDATION

The Chamber supports tax incentives to encourage employers to establish and improve pension plans.

PRIVATE PENSION PLANS - INFLATION PROTECTION

The levels of inflation typical of the 1970's in Canada and other nations have raised serious concerns about the erosion over time of the purchasing power of fixed retirement incomes. The Chamber recognizes the need to make reasonable adjustments in pension incomes so as to prevent substantial erosion of real incomes and to ease the hardships faced by retired individuals.

The Green Paper recommends the so-called "excess interest" approach under which interest earnings above a specified rate are applied to increase pensions. The Chamber accepts this approach as one possible method of inflation protection but is opposed to any legislation requiring pensions to be raised, whether or not based on "excess interest".

The Green Paper suggestion would place a large additional liability on pension funds. The required indexing might bear no relation to the actual interest earnings of the employee's pension fund. Requiring that indexation apply to the pension accruals of active employees as well as the benefits of pensioners would cause great difficulties in career average and flat benefit pension plans, besides disrupting collective bargaining.

The Chamber also notes that the excess interest approach will not necessarily satisfy the need it is designed to address, i.e. if fund earnings are less than inflation, it will not protect pensions from the eroding effects of inflation.

The Green Paper suggestion would protect pensioners from future inflation on future pension accruals. To a lesser extent it would apply to

future inflation on past pension accruals. It would not apply at all to past inflation which has averaged almost 10 percent per annum since 1974 and which has caused the greatest concern. As future rates of inflation are likely to be much less, the need for excess interest indexing has greatly diminished.

RECOMMENDATION

The Chamber believes that the full indexation of government benefits, plus the voluntary increases made by many employers, substantially relieves the problem. Consequently, we do not support a mandatory system of post-retirement adjustments without a definite understanding of any cost impacts that such a system might entail. An alternative approach may be to study the development of a "retired persons' cost index" as a possible guideline in this area. The Chamber would be prepared to support and assist in further review of this subject.

PRIVATE PLANS - SPOUSAL PROTECTION AND CREDIT SPLITTING

For a given cost to an employer, it is possible to pay less to a retired employee and then, after his or her death, to pay a continuing pension to a surviving spouse in an appropriate amount. Many private sector employment pension plans now offer survivor pension options.

Survivor pensions have been enacted under the pension benefits legislation in Saskatchewan and are being developed in other provinces. The principle that the partners to a marriage should share equally in assets generated during the marriage is gaining acceptance. This principle and the financial need of survivors suggest that a pension should not cease on the death of the retired employee if the spouse is living.

Also, the Chamber supports the principle that in the event of divorce or marriage breakdown, the pension earned during the marriage should be divided equally between the spouses. However, the employer should not be required to decide what constitutes a marriage or a breakdown; these are matters for the Courts.

RECOMMENDATIONS

1. The normal form of pension should be joint and survivor -- that is one that continues to 60 percent of the amount to the surviving spouse. Where the pension being granted at present is not in this form, it should be permissible for the amount of pension to be actuarially reduced, to provide a survivor pension option.
2. Credits accrued during marriage should be treated as retirement income which may be the source of support in the event of marriage breakdown. However, before the principle is implemented, a number of difficult issues, i.e. the question of multiple marriages, and possible duplication and overlap of benefits, needs to be addressed.
3. Other difficult areas, such as continuation of survivor benefits after remarriage, should not be subject to legislation without further study.

PRIVATE PENSION PLANS - PORTABILITY AND VESTING

The Chamber supports legislation favoring earlier vesting, for example, when age and service add to 45. By the same token improved portability of pensions is supported. This removes a current penalty on mobile employees and thus is consistent with our national goals of improving labor mobility. Moreover, we believe that the employer's contribution should account for at least fifty percent of the benefit paid to an employee on termination of service or retirement.

The Chamber favors the introduction of voluntary Registered Pension Accounts (RPAs) with assets managed by the private sector to which the employer as well as the employee can contribute on a voluntary basis, but believes that the present arrangements for RRSPs should not be disturbed.

In addition, the interest rate credited on members' contributions, for purposes of contribution refunds and for pension value calculations should be realistic. The average rate on a portfolio of Government of Canada bonds would be satisfactory.

RECOMMENDATIONS

1. The Chamber recommends that legislation require vesting the earlier of:
a) one year's service if age plus service equal 45; or b) 30 years age with five years' service, provided it is uniform across Canada and does not invite undue administrative expense by generating a large number of small annuities.
2. Portability arrangements such as those recently introduced in the life insurance industry should be developed to the fullest possible and practical extent, since such arrangements are more effective than earlier and improved vesting rules in preserving the pension rights of terminating employees.
3. Employees entitled to vested pensions should have the option of transferring the value thereof into locked-in RRSP or RPA contracts.
4. At least one-half of the plan benefit on termination of service or retirement to be provided by the employer's contribution.

APPENDICE "PERE-3"

MEMOIRE SOUMIS AU COMITE
PAR LA
CHAMBRE DE COMMERCE DU CANADA

TABLE DES MATIÈRES

Historique et introduction	
Régimes de sécurité du revenu financés le gouvernement.....	
Régimes de retraite privés — Couverture	
Régimes de retraite privés — Protection contre l'inflation	
Régimes privés — Protection du conjoint et division des droits	
Régimes de retraite privés -- Transférabilité et financement	

HISTORIQUE ET INTRODUCTION

En ce qui concerne la sécurité sociale, la position fondamentale de la Chambre, qui sert de base aux commentaires énoncés dans ce mémoire, repose sur les principes suivants:

Au Canada, la philosophie, les politiques et les programmes touchant la sécurité sociale devraient présupposer que chaque Canadien peut et désire contribuer de façon substantielle à ses propres besoins de sécurité du revenu. Les besoins élémentaires de la main-d'oeuvre dans ce domaine devraient être couverts par des programmes sainement financés conçus pour encourager et non pas pour faire concurrence aux accords privés, ni être élargis de façon à entraver la croissance des régimes privés. Ces programmes devraient être uniformes d'un bout à l'autre du pays et si certaines provinces désirent y ajouter des prestations additionnelles, elles devraient les financer elles-mêmes.

Il sera nécessaire d'avoir des programmes additionnels pour ceux qui ne peuvent travailler ou trouver de l'emploi. Ils ne devraient être que de courte durée et n'impliquer qu'un secours direct pour la personne concernée et être structurés de façon à encourager le travail et l'épargne. Il doit y avoir des programmes de formation, de recyclage et de placement afin de permettre aux pauvres de subvenir à leurs besoins et de participer à la croissance économique du pays.

Il faut prévoir des instruments permettant de combattre la pauvreté parmi ceux qui ne peuvent bénéficier de prestations de retraite ou de chômage grâce à un système de prestations de bien-être sérieusement contrôlé et basé sur une preuve de ressources financières.

Finalement, une économie florissante où les prix sont stables et des programmes gouvernementaux bien gérés sont essentiels comme préalable d'une sécurité sociale suffisante. A moins que le système encourage ceux qui peuvent travailler à le faire, le revenu national permettant de le financer ne pourra pas être engendré. De plus, tous les programmes de sécurité sociale doivent être perçus en fonction des priorités nationales et de la possibilité qu'a le pays de les financer. L'utilisation d'un niveau élevé de taxation pour les financer freinera la croissance et réduira pour les récipiendaires les possibilités de devenir autonomes. C'est pourquoi le coût de toute modification envisagée doit être calculé avec soin et son impact sur l'ensemble de l'économie sérieusement évalué avant de la mettre en vigueur.

La politique de la Chambre décrite dans les pages suivantes a été élaborée à la suite de la publication du livre vert du gouvernement au cours du premier trimestre de 1983. Il est toutefois impossible pour l'instant d'émettre des recommandations définitives étant donné l'absence d'estimation stricte des coûts de ces propositions.

RÉGIMES DE SÉCURITÉ DU REVENU FINANCÉS PAR LE GOUVERNEMENT

Ces régimes doivent être envisagés non seulement du point de vue de l'équité et de la justice, mais aussi en fonction du climat économique et social du pays. Ils ne doivent pas peser sur l'économie en tenant compte des projections démographiques et rester alignés sur les stimulants et récompenses accordés à ceux qui travaillent.

La sécurité financière des retraités peut être au mieux réalisée par la combinaison de retraites de l'État, de l'emploi et des fruits de l'épargne privée. Une expansion importante du Régime de retraite du Canada serait coûteuse, réduirait la formation de capitaux des régimes privés et viendrait se greffer sur nos problèmes économiques présents.

Le plafond de revenu pour les contributions et prestations du Régime de retraite du Canada était à l'origine assez proche du salaire industriel moyen, mais il est depuis tombé bien en-dessous. Il devrait être réajusté de temps à autre afin qu'il reprenne sa place dans le système de sécurité sociale.

Avec un plus grand nombre de femmes subvenant à leurs besoins sur le marché du travail, celles qui ont dû interrompre leur carrière pour s'occuper de jeunes enfants sont sérieusement pénalisées. Le Régime de retraite du Québec permet d'omettre dans le calcul de la retraite jusqu'à sept années de faibles revenus ou sans revenu pour celles qui ont des enfants de moins de sept ans et la même règle est recommandée pour le Régime du Canada.

Une augmentation de la retraite de base du Régime du Canada (en ce moment 25% du revenu moyen ajusté) favoriserait surtout les travailleurs dont le revenu est au-dessus de la moyenne. Elle n'offrirait rien à ceux qui en ont le plus besoin puisque ces derniers ne reçoivent pas de prestations de ce Régime. De plus, elle exigerait une augmentation des cotisations en plus de celle qu'il faudra bien imposer en fonction des prestations actuelles.

Dans son récent livre vert, le gouvernement ne voit pas comment couvrir les ménagères avec le Régime de retraite du Canada sans créer de sérieux problèmes comme le versement de prestations aux groupes qui en ont le plus besoin. La Chambre est d'accord avec les raisons avancées dans le livre vert pour ne pas couvrir les ménagères.

Dans le secteur des prestations d'invalidité, le gouvernement propose que les prestations entières du Régime de retraite du Canada et du Régime de sécurité de vieillesse soient versées si le prestataire a cotisé au moins pendant une des deux années antérieures à la période d'invalidité. La Chambre est consciente des difficultés que l'invalidité peut infliger aux individus pendant leur vie de travail, mais elle pense que toute expansion du RRC dans ce secteur devrait répondre aux besoins des personnes concernées et tenir compte de l'effet que cela aurait sur les régimes d'invalidité publics et privés en vigueur. Il est extrêmement important de veiller à ce qu'un mécanisme permette l'intégration à de tels régimes et à ce que le total des prestations soit tel

qu'il encourage le prestataire à reprendre le travail dès que son invalidité cesse.

RECOMMANDATIONS

1. Que les revenus à partir desquels les cotisations et les prestations sont calculées soient amenés dans un avenir rapproché au niveau du salaire industriel moyen.
2. Que ceux qui abandonnent leur emploi pour prendre soin de jeunes enfants de moins de sept ans puissent éliminer du calcul du revenu moyen sur lequel leur retraite est calculée jusqu'à un maximum de sept années de faible revenu ou de revenu nul.
3. Qu'en vertu du Régime de retraite du Canada, la retraite demeure 25% du revenu moyen ajusté.
4. Que la Sécurité de vieillesse ou le Supplément de revenu garanti soient augmentés pour garantir qu'aucun retraité célibataire ne puisse tomber en-dessous d'un certain seuil de pauvreté, compte tenu des responsabilités provinciales dans ce domaine.
5. Que les régimes financés par le gouvernement ne soient pas amendés pour permettre de couvrir les ménagères, mais que de meilleures prestations pour les survivants ou les clauses de compensation énoncées dans la recommandation No 2 soient utilisées pour leur venir en aide.
6. Que toute expansion du RRC dans le secteur de l'invalidité ne doit s'ajouter aux prestations des régimes publics et privés mais au contraire, s'y intégrer de façon à encourager le prestataire à reprendre le travail dès la fin de son invalidité.

RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS - COUVERTURE

Le problème de la couverture n'est pas aussi sérieux qu'on le prétend. Près de la moitié des travailleurs du secteur privé entre 25 et 65 ans font partie d'un régime de retraite privé. Cependant, les autres participent aux REER, aux régimes de participation aux bénéfices ou à d'autres types d'arrangements. Ce groupe comporte également des employés qui n'ont pas voulu adhérer au régime de retraite de leur entreprise ou ceux qui sont en période probatoire avant d'y adhérer et ceux qui travaillent à temps partiel et bon nombre des autres ont de si faibles revenus que les prestations de sécurité du revenu sont plus appropriées.

La Chambre est d'accord avec les stimulants fiscaux visant à encourager la création et l'extension de régimes de retraite ou d'épargne. Elle s'oppose cependant à toute législation obligeant les employeurs à créer des régimes de retraite. Comme nous le mentionnions, la couverture n'est pas un problème

aussi sérieux qu'on le croit et elle ne devrait pas être obligatoire puisqu'une retraite minimale est déjà offerte par le gouvernement.

Les régimes obligatoires prennent du temps pour arriver à maturation et ne font donc pas grand'chose pour ceux qui en ont le plus besoin. Le Régime de sécurité du revenu et les suppléments provinciaux financés à partir des impôts seraient graduellement remplacés par ces régimes obligatoires financés à partir de cotisations basées sur le salaire ce qui n'est en fait qu'un impôt régressif. De plus, puisque les régimes de retraite sont sous juridiction provinciale, cette proposition entraînerait une grande diversité de régimes dans tout le Canada. La Chambre s'oppose également à l'adhésion obligatoire à ces régimes comme le livre vert le suggère. Les objections sont du même genre que celles que nous mentionnons ci-dessous.

La Chambre conçoit qu'une législation sur l'accès aux régimes de retraite ait un certain mérite, comme par exemple le droit pour tout employé d'adhérer à un régime avec quelques limites raisonnables découlant du genre et du lieu de travail, etc. Les employés à temps partiel devraient pouvoir y adhérer, mais il semble que peu d'entre eux en profiteraient; les cotisations volontaires aux REER sont peut-être les meilleures pour eux.

RECOMMANDATION

La Chambre est d'accord avec les stimulants visant à encourager les employeurs à créer ou à améliorer leurs régimes de retraite.

RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS - PROTECTION CONTRE L'INFLATION

Les niveaux d'inflation que nous avons connus au Canada au cours des années 70 ainsi que dans d'autres pays entraînent avec le temps une érosion du pouvoir d'achat des prestations de retraite. La Chambre est bien consciente qu'il faille ajuster de façon raisonnable ces prestations pour éviter une érosion substantielle du revenu réel et réduire les difficultés auxquelles les retraités font face.

Le livre vert recommande le soi-disant "excès d'intérêt" par lequel les revenus d'intérêt au-dessus d'un taux spécifique servent à accroître les prestations. La Chambre est d'accord avec cette approche comme l'un des moyens de protection contre l'inflation, mais s'oppose à toute législation exigeant l'augmentation des retraites à l'aide de "l'excès d'intérêt" ou par tout autre moyen.

Cette proposition imposerait une responsabilité additionnelle aux fonds de retraite. L'indexation requise pourrait n'avoir aucun rapport avec les revenus d'intérêt réels du fonds de retraite de l'employé. En exigeant que cette indexation s'applique aux augmentations des retraites des employés encore en activité ainsi qu'aux prestations de ceux qui sont à la retraite, on crée de sérieuses difficultés à la moyenne des revenus et aux régimes à retraites fixes tout en compliquant les négociations collectives.

La Chambre note également que la méthode de "l'excès d'intérêt" ne répondra pas nécessairement au besoin qu'elle est supposée corriger, c'est-à-dire que si les revenus du fonds sont inférieurs à l'inflation, cela ne permettra pas de protéger les retraités contre l'érosion de son niveau de vie.

Cette suggestion du livre vert protégerait les retraites contre l'effet de l'inflation éventuelle sur les augmentations de retraites à venir et dans une moindre mesure sur celles des retraites en vigueur. Cela ne s'appliquerait pas du tout à l'inflation antérieure dont la moyenne atteint presque 10% depuis 1974 et qui nous a causé de sérieux problèmes. Comme à l'avenir, le taux d'inflation restera vraisemblablement bien au-dessous de cette moyenne, cette nécessité d'indexer les intérêts a beaucoup diminué.

RECOMMANDATION

La Chambre est d'avis qu'une pleine indexation des prestations du gouvernement avec les augmentations volontaires faites par de nombreux employeurs ont substantiellement résolu ce problème et n'est donc pas en faveur d'un système obligatoire de correction des retraites sans une entente précise sur l'impact de ses coûts. On pourrait toutefois étudier la possibilité de fixer un indice du coût des retraités comme guide éventuel dans ce domaine. La Chambre est prête à appuyer une étude plus approfondie de la question.

RÉGIMES PRIVÉS - PROTECTION DU CONJOINT ET DIVISION DES DROITS

Pour un coût donné, l'employeur peut verser moins à un employé en retraite puis après son décès, continuer de verser un montant approprié à son conjoint. De nombreux régimes privés offrent maintenant cette option.

Les retraites des survivants sont entrées en vigueur à la suite d'une législation adoptée en Saskatchewan et se propagent maintenant dans les autres provinces. Leur principe est que les époux doivent partager également les actifs engendrés pendant la durée du mariage et ce régime gagne du terrain. Ce principe et les besoins financiers du survivant militent pour que la retraite ne cesse pas avec le décès du retraité si son conjoint est encore en vie.

La Chambre est également en faveur du principe qui veut qu'en cas de divorce ou de dissolution du mariage, la retraite accumulée pendant le mariage soit divisée également entre les époux. Mais l'employeur ne doit pas être tenu de décider ce qui est un mariage ou une dissolution, cette décision relève des tribunaux.

RECOMMANDATIONS

1. Une retraite devrait être conjointe avec droit du survivant, c'est-à-dire que ce dernier continue de percevoir 60% de la retraite. Lorsque les retraites actuellement en vigueur ne suivent pas ce modèle, il devrait être permis d'en réduire le montant sur une base actuarielle afin de permettre cette option pour le survivant.

2. Lors de la dissolution d'un mariage, les crédits accumulés au cours de cette union devraient être traités comme revenu de retraite qui pourraient être la source d'un revenu de soutien. Mais avant que ce principe n'entre en vigueur, plusieurs problèmes épineux, comme les mariages multiples, la possibilité de chevauchement et l'imbrication des prestations, devront être résolus.
3. Un autre secteur de difficultés, comme la poursuite des versements des prestations au survivant après remariage, ne devrait pas faire l'objet de législation avant qu'une étude plus approfondie n'ait été réalisée.

RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS - TRANSFÉRABILITÉ ET FINANCEMENT

La Chambre est en faveur d'une législation exigeant un versement plus tôt de la quote-part lorsque l'âge et la durée d'emploi totalisent 45. Ceci élimine la pénalisation actuelle des employés qui changent d'employeurs et s'aligne sur l'objectif national d'amélioration de la mobilité de l'emploi. Elle pense également que la contribution de l'employeur devrait représenter au moins la moitié du montant versé à l'employé au moment où il quitte son emploi ou prend sa retraite.

La Chambre est en faveur de la mise en place de Comptes de pension enregistrés (CPE) volontaires dont les actifs seraient gérés par le secteur privé et auxquels l'employeur comme l'employé pourraient contribuer sur une base volontaire, mais sans pour autant modifier les présents REER.

De plus, le taux d'intérêt crédité aux contributions des membres pour fins de remboursement de cotisations ou pour calcul des retraites devrait être réaliste. Le taux moyen des obligations du Canada paraît satisfaisant.

RECOMMANDATIONS

1. La Chambre recommande qu'une législation impose le versement de la quote-part au plus tôt: a) après un an de service, si l'âge plus la durée de service atteint 45 ou b) après cinq ans de service en autant que cela est uniforme dans tout le Canada et n'entraîne pas de frais indus du fait de la création d'un grand nombre de petites rentes;
2. Qu'une transférabilité du genre qui vient d'être introduite dans le secteur de l'assurance-vie soit appliquée au maximum tout en demeurant pratique, car ce genre d'arrangement a plus d'effet que des versements plus tôt de quote-parts pour la protection des droits de retraites des employés qui quittent l'entreprise;
3. Que les employés dont le fonds de retraite inclut la quote-part de l'employeur puissent le bloquer dans des REER ou des contrats de CPE;
4. Qu'au moins la moitié de la prestation du régime versée à l'employé au moment où il quitte son emploi ou part en retraite proviennent des contributions de l'employeur.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Chamber of Commerce:

S.F. Hughes, President;

J.A. Andrew, Chairman, Health and Welfare Committee,
Regional Group Manager, The Great West Life Assurance
Manager, Compensation Division, Imperial Oil
Limited, Toronto;

L.E. Coward, Member, Health and Welfare Committee,
Director, William M. Mercer Ltd., Toronto;

L.J. Pelletier, Member, Health and Welfare Committee,
Senior Associate, Sobeco Inc., Toronto.

From the "Fédération des femmes du Québec":

G. Busque, Vice-President, Provincial Council;

D. Marquez, Vice-President, Regional Council, Montréal;

R.R. Lizée, Economics Professor, "Université du Québec",
resource person and member of the FFQ Pensions
Committee.

AFTERNOON SITTING

From the Canadian Labour Congress:

Mike Rygus, Vice-President at Large, Member of the
Executive Council, Chairman, CLC Pension Committee;

Robert Baldwin, National Representative, Research and
Legislation.

De la Chambre de commerce du Canada:

S.F. Hughes, président;

J.A. Andrew, président, Comité de la santé et du bien-être,
directeur du groupe régional, la «Great West Life
Assurance Co.», Division des indemnités, «Imperial
Oil Limited», Toronto;

L.E. Coward, membre, Comité de la santé et du bien-être,
directeur, William M. Mercer Ltd., Toronto;

L.J. Pelletier, membre, Comité de la santé et du bien-être
associé principal, Sobeco Inc., Toronto.

De la Fédération des femmes du Québec:

G. Busque, vice-président, conseil provincial;

D. Marquez, vice-président, conseil régional, Montréal;

R.R. Lizée, professeur en sciences économiques, Université
du Québec, personne ressource et membre du Comité des
pensions de la FFQ.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Du Congrès du travail du Canada:

Mike Rygus, vice-président général, membre du conseil
exécutif, président du Comité des pensions du CTC;

Robert Baldwin, représentant national, Recherche et
législation.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 10

Wednesday, May 25, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 10

Le mercredi 25 mai 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Pension Reform

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead
Neil Young—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 69(4)(b)

On Thursday, May 19, 1983:

Thérèse Killens replaced Suzanne Beauchamp-Niquet.

On Tuesday, May 24, 1983:

Neil Young replaced Ted Miller.

Conformément à l'article 69(4)b) du Règlement

Le jeudi 19 mai 1983:

Thérèse Killens remplace Suzanne Beauchamp-Niquet.

Le mardi 24 mai 1983:

Neil Young remplace Ted Miller.

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MAY 25, 1983

(29)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 4:20 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Vince Dantzer, presiding.

Members of the Committee present: Mr. Dantzer, Mrs. Killens and Mr. Young.

In attendance: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; J. Parr, Spécial Assistant.

Witnesses: From the Association of Universities and Colleges of Canada: Dr. Lloyd Barber, President, AUCC and President of the University of Regina; Dr. Claude Hamel, Rector, Université de Sherbrooke; S.G. Mann, Comptroller, University of Regina; Kenneth Clements, Executive Director, Canadian Association of University Business Officers. *From the Canadian Association of University Teachers:* Dr. William Jones, Professor; Richard Bellaire, Research Officer; Dr. Ronald Lévesque, Executive Secretary, CAUT.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Dr. Barber and Dr. Hamel made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

Dr. Jones made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 6:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 25 MAI 1983

(29)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 16h20 sous la présidence de M. Vince Dantzer (vice-président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, M^{me} Killens et M. Young.

Aussi présents: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, Recherche du P.C.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De l'Association des universités et collèges du Canada: M. Lloyd Barber, président de l'AUCC et président de l'Université de Régina; M. Claude Hamel, recteur, Université de Sherbrooke; S.G. Mann, contrôleur, Université de Régina, Kenneth Clements, directeur exécutif, Association canadienne du personnel administratif universitaire. *De l'Association canadienne des professeurs d'université:* Dr. William Jones, professeur; Richard Bellaire, agent de recherche; Dr. Ronald Lévesque, directeur général, ACPU.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. Barber et M. Hamel font des déclarations puis, avec les autres témoins, répondent aux questions.

M. Jones fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 18 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Wednesday, May 25, 1983

• 1622

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I would like to call the meeting to order. I gather Dr. Barber is the spokesman.

Dr. Lloyd Barber (President of AUCC and President of the University of Regina): Yes, I will be first.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Would you introduce the people who are with you so that the members here can . . .

Dr. Barber: Pierre-Yves Boucher, who is with the staff of AUCC is on my left. Stu Mann, who is with the Canadian Association of University Business Officers and is the Controller of the University of Regina is next. Claude Hamel is the President of Sherbrooke. I am Lloyd Barber, President of AUCC and the University of Regina. Ken Clements is the Executive Director of CAUBO, the Canadian Association of University Business Officers.

I must say that we are indebted to our associate member CAUBO for much of the work that has gone into the preparation of our brief to you. These are the people who are responsible on our campuses for the management of pension schemes which exist, and they have been very helpful in advising us on issues that have been raised by the green paper and issues which are before this committee.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. Would you then proceed with your brief?

Dr. Barber: The Association of Universities and Colleges of Canada welcomes the opportunity to address the parliamentary task force on pension reform.

The mandate that has been entrusted to the task force is of the utmost importance to all Canadians. With an ageing population, with increased participation by women in the labour force, and with major changes expected in the work force as a result of technological development, it was essential that the matter of providing Canadians with adequate income during their retirement years be addressed without delay.

AUCC represents degree-granting universities and colleges across Canada. While its member institutions vary considerably in size and scope of activity, they do have many common features, one of which is that university employees, whether they be faculty members, administrators, or members of the support personnel, have access to an employer-supported pension plan.

I might add here that collectively the universities in Canada have invested in excess of \$2 billion on behalf of approximately

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mercredi 25 mai 1983

Le vice-président (M. Dantzer): Je déclare la séance ouverte. Je crois comprendre que M. Barber sera le porte-parole du groupe.

M. Lloyd Barber (président de l'Association des universités et collègues du Canada et président de l'Université de Regina): Oui, je parlerai le premier.

Le vice-président (M. Dantzer): Auriez-vous l'obligeance de présenter les personnes qui vous accompagnent de sorte que les membres du Comité puissent . . .

M. Barber: À ma gauche, M. Pierre-Yves Boucher, membre du personnel de l'AUCC. À ses côtés, M. Stu Mann, membre de l'Association canadienne du personnel administratif universitaire et contrôleur de l'Université de Regina, et M. Claude Hamel, recteur de l'Université de Sherbrooke. Je me nomme Lloyd Barber et je suis président de l'Association des universités et collègues du Canada ainsi que de l'Université de Regina. M. Ken Clements est directeur exécutif de l'Association canadienne du personnel administratif universitaire.

Je dois remercier tout particulièrement l'un de nos membres associés, la CAUBO, qui a presque intégralement préparé notre mémoire. Ce sont les membres de cette Association qui s'occupent, sur nos campus, de la gestion des régimes de retraite en vigueur. Ils nous ont beaucoup aidé et nous ont conseillé à l'égard de certaines questions soulevées dans le Livre vert et de certaines questions étudiées par votre Comité.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. Auriez-vous l'obligeance de présenter votre mémoire?

M. Barber: L'Association des universités et collèges du Canada est heureuse d'avoir l'occasion de s'adresser au groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions.

Le mandat qui a été confié au groupe de travail est d'une importance extrême pour tous les Canadiens. Avec une population qui avance en âge, avec la présence des femmes en plus grand nombre dans les rangs de la population active et tenant compte des prévisions de changements importants dans la population active en raison de l'évolution des techniques, il faut absolument qu'on se penche sans délai sur la question des mesures à prendre pour assurer aux Canadiens un revenu suffisant lorsqu'ils seront à la retraite.

L'AUCC représente les universités et collèges qui confèrent des grades, d'un bout à l'autre du Canada. Bien que ses établissements membres varient considérablement quant à la taille et au champs d'action, ils ont effectivement un bon nombre de traits en commun, notamment le fait que les employés d'université, qu'il s'agisse de professeurs, d'administrateurs ou de membres du personnel de soutien, sont admissibles à un régime de pension auquel contribue l'employeur.

Je pourrais ajouter ici que collectivement les universités canadiennes ont investi plus de deux milliards de dollars au

[Texte]

100,000 employees. About a quarter of a billion dollars per year flows into the various plans which are managed in various ways across the country, mostly by combined committees of the university and the employees represented within the plans.

So by any standard in Canada, collectively the universities represent a significant part of what we might call the private or nongovernmental pension scheme in the country. University pension plans, which are either of the defined benefit or money purchase varieties, generally can provide substantial benefits to employees of long standing. There are a number of areas, however, where pension provisions must be improved. As importantly, and in keeping with the overall objective of the green paper in providing better pensions for Canadians, the income tax system must be as supportive as possible of individuals wishing to provide for their retirement years.

• 1625

The three principles outlined in the green paper constitute a reasonable basis on which to approach pension reform. There is no question that there are elderly poor who need and will continue to need more support than is presently available. It cannot be questioned that opportunities and arrangements available to Canadians to provide for their retirement should be fair. However, it will not be an easy task to ensure that any system is not only fair but seen to be fair. In addition, there is an obvious connection between fairness and the first principle, as well as the third principle, that Canadians should be able to avoid serious disruption of their preretirement living standards upon retirement, though the solutions, at least in the short run, will not be the same.

Turning first to the elderly, the solution is to increase the size of the guaranteed income supplement or similar kinds of programs. It seems to us that a level of income that is reasonable and acceptable as a minimum should be established and that the only thing then left to decide is whether it is all paid by one level of government or more than one. Payment of the supplement should not be held up awaiting agreement on sharing. The level of assistance should be indexed or otherwise adjusted to reduce the ravages of inflation, but not necessarily by the full CPI.

None of us is guaranteed full protection from inflation and there is no particular reason why those presently retired should have a guarantee of full protection that is available to no one else. If this position is accepted, then one is also accepting a responsibility to make sure the elderly do no worse, on average, than those of us not yet retired. The old age security, while a part of the income of the retired, should be subject to the same

[Traduction]

nom de quelque 100,000 employés. Environ un quart de milliard de dollars est injecté annuellement au Canada dans différents régimes gérés de diverses façons, la plupart du temps par des comités mixtes auxquels siègent des représentants de l'université et d'employés participant aux régimes.

Ainsi, toutes proportions gardées, les universités canadiennes prises dans leur ensemble représentent, au pays, une part importante de ce que nous pourrions appeler le régime de pension privé ou non gouvernemental. Les régimes de pension des universités, qui sont du type à prestations définies ou du type à cotisations déterminées, peuvent généralement assurer des prestations assez élevées aux employés de longue date. Il se trouve un certain nombre de domaines, cependant, où les dispositions concernant les pensions ont besoin d'être améliorées. Il est tout aussi important et conforme à l'objectif général du Livre vert, pour l'amélioration des pensions à l'intention des Canadiens, que le régime d'impôt sur le revenu contribue à favoriser dans toute la mesure du possible les particuliers qui désirent pourvoir à leurs années de retraite.

Les trois principes dont il est fait état dans le «Livre vert» constituent un point de départ valable pour l'étude de la réforme des pensions. Il existe sans aucun doute des personnes âgées, vivant dans la pauvreté, qui ont besoin présentement et continueront d'avoir besoin d'une aide plus considérable que cela à laquelle elles ont accès dans le moment. Il est évident que les «possibilités et les services mis à la disposition des Canadiens pour préparer leur retraite devraient être équitables». Il ne sera pas facile, cependant, de s'assurer qu'un système soit non seulement équitable mais en même temps perçu comme tel. De plus, il existe un lien évident entre l'équité et le premier principe, de même que le troisième, voulant que les Canadiens soient en mesure d'éviter, au moment de leur retraite, toute perturbation importante de leur niveau de vie d'avant-retraite; il en va de même pour le premier principe bien que les solutions, du moins à brève échéance, ne soient pas les mêmes.

Tout d'abord, en ce qui concerne les personnes âgées, la solution consiste à augmenter le Supplément du revenu garanti ou tout autre programme du même genre. Il nous semble qu'un niveau de revenu minimum jugé à la fois raisonnable et acceptable devrait être établi et alors tout ce qu'il resterait à faire serait de déterminer si ce revenu devrait être assuré en totalité par un ou plus d'un niveau de gouvernement. Le paiement d'un supplément ne devrait pas être retardé en attendant qu'on s'entende sur le partage. Le niveau de l'aide devrait être indexé ou autrement rajusté de façon à réduire les ravages de l'inflation, mais non pas nécessairement en fondant le calcul sur le plein indice des prix à la consommation.

Aucun d'entre nous n'a l'assurance d'être complètement protégé contre l'inflation et il n'existe pas de raison particulière de garantir à ceux qui sont présentement retraités une protection complète qui n'est accordée à nul autre. Si l'on convient de cette position, on doit accepter en même temps la responsabilité de faire en sorte que les personnes âgées ne vivent pas plus mal, en général, que ceux d'entre nous qui n'ont

[Text]

regular indexing as the guaranteed income supplement, but not otherwise adjusted as part of a program to provide a decent living for the elderly poor because of its universality.

There is one other point that should be made. The fact that there are elderly poor, many of them women, is not necessarily due to the failure of the system of pensions we now have. Society has changed its view on the role of the family. At one time it was the accepted norm that the family looked after its own. This is no longer accepted in the same way, nor to the same degree. Governments as well as other employers generally have been slow to recognize this change and to make available alternative solutions. This is the process in which we are now engaged. Because it takes time for pension plans to mature, the need for an expanded guaranteed income supplement will be with us for some time yet. However, if we do a good job of reform now, the need for the guaranteed income supplement will diminish over time. In parenthesis, we suggest it is doubtful that it will ever completely disappear.

In considering changes in pension plans for those still in the workforce, and having regard to fairness, we should beware of instant solutions, with the exception of the guaranteed income supplement for those in the condition that we referred to above. The instant solutions tend to have an immediate attractiveness, but the long-term costs can be enormous, and we all know how difficult it is to take away a benefit once that benefit is granted.

Given the broad range of earning levels on which pensions may be based, the need to be fair, and to avoid serious disruptions in preretirement living standards upon retirement, we will need a fair degree of flexibility in whatever system we develop.

There should be a basic retirement income made up of old age security, the Canada and Quebec Pension Plans, and employer-sponsored plans. This combination should be expected to provide approximately 50% of gross income at time of retirement. It is assumed that the final salary is the highest salary. In addition, the system should allow the individual to make further provisions through registered retirement savings plans and other devices, depending on individual desires. Some individuals may want to put more into pensions than others, and as long as these provisions do not become unreasonable, they should be encouraged. We recognize that this has an impact on current government tax revenues but the impact is one-time and at least some of it will be recovered later when the individual receives pension income. More importantly, in the long run it may prevent a long-term requirement for government support of an otherwise inadequate retirement income.

[Translation]

pas encore pris leur retraite. La pension de Sécurité de la vieillesse, tout en faisant partie du revenu des retraités, devrait faire l'objet de la même indexation régulière que le Supplément du revenu garanti, mais ne devrait pas, du fait de son universalité, être rajusté autrement en tant que composante d'un programme destiné à assurer un niveau de vie convenable aux personnes âgées dans le besoin.

Il y a lieu d'insister sur un autre point. Le fait qu'il y ait des personnes âgées dans le besoin, des femmes pour un bon nombre, n'indique pas nécessairement un «échec» du système de pension tel que nous le connaissons. La société perçoit d'une façon différente le rôle de la famille. Il fut un temps où il était d'usage que la famille s'occupe des siens. On ne voit plus les choses de la même façon. Les gouvernements et d'autres employeurs en général ont été lents à admettre cette évolution et à présenter des solutions de rechange. C'est là le processus dans lequel nous sommes présentement engagés. Étant donné le temps qui s'écoule avant l'échéance des régimes de pension, le besoin d'un Supplément du revenu garanti accru se fera sentir pendant un certain temps encore. Cependant, si nous accomplissons un bon travail de réforme maintenant, le besoin d'un Supplément du revenu garanti diminuera avec le temps. (Il est douteux, cependant, qu'il en vienne à disparaître complètement).

Dans l'étude des modifications aux régimes de pension des personnes qui sont encore dans les rangs de la population active et eu égard à «l'équité», il faudra se méfier des «solutions instantanées». (Le Supplément du revenu garanti est exclu de cette considération.) Ces solutions semblent attrayantes à première vue, mais les coûts à longue échéance peuvent être énormes et nous savons tous combien il est difficile de retirer un avantage une fois qu'il a été accordé.

Étant donné le large éventail des niveaux de revenus sur lesquels les pensions peuvent être calculées et le besoin de nous montrer «justes» et d'éviter, au moment de la retraite, toute perturbation importante du niveau de la vie d'avant-retraite, nous devons faire preuve de passablement de souplesse dans l'établissement de quelque système que ce soit.

Il devrait y avoir un revenu de base à la retraite, lequel consisterait en une combinaison de la Pension de sécurité de la vieillesse, du Régime de pension du Canada, du Régime de rentes du Québec et de régimes parrainés par les employeurs. Ce genre de combinaison serait censé assurer environ 50 p. 100 du revenu brut au moment de la retraite. (On suppose que le salaire final représente le salaire le plus élevé.) De plus, le système devrait permettre à la personne de s'assurer d'autres revenus, par exemple en souscrivant à des régimes enregistrés d'épargne-retraite, etc., selon ses désirs. Certains particuliers peuvent vouloir investir plus que d'autres dans des régimes de pension et ils devraient être encouragés à le faire pourvu que ces dispositions ne dépassent pas une limite raisonnable. Nous sommes conscients du fait que cela a des répercussions sur les revenus courants de l'État au chapitre des impôts, mais cette incidence ne se produit qu'une fois et une partie au moins des sommes en cause sera recouvrée plus tard, lorsque la personne touchera les revenus de la pension. Bien plus, à la longue, cela pourrait permettre d'éviter l'obligation à long terme qu'aurait

[Texte]

To assist people in planning for retirement, and it does require planning, there should be encouragement for pre-retirement counselling. This is becoming fairly common, but more of it should be promoted with individuals urged to participate in such an activity at least 10 years before expected retirement.

We are of the opinion that the Canada and Quebec Pension Plans should not be expanded beyond providing a maximum of 25% of the average industrial wage. We assume that the average industrial wage is still a reasonable benchmark. The formula for adjusting the YMPE should be changed to bring it up to the average industrial wage in a specified timeframe, say five years, and then the formula should ensure that it is adjusted regularly to keep it there. Once the YMPE has reached the average industrial wage, contribution rates should be gradually increased until they have reached the level that will be required 20 years down the road to provide the benefits presently included in the plan. In any discussion about the Canada and Quebec Pension Plans and their funding, it should always be made clear that the Canada and Quebec plans are more than a pension fund—they are also an income replacement fund for the disabled who have not reached retirement age, and that the costs are greater than would be required were they just a pension plan.

If the Canada and Quebec Pension Plans are not to be expanded, then the so-called private sector must be. In this context, the private sector includes all employers, public or private. To accomplish this and to provide the necessary element of fairness will require relatively uniform pension benefits legislation in all jurisdictions. There are still a number of provinces that do not have pension standards legislation, and those that do have standards that differ significantly.

We propose that attempts be made to set up a committee representative of all provinces, territories and the federal government, the purpose of which would be to draft a basic pension standards act that could be used as a pattern for legislation in all jurisdictions and to promote its acceptance and passage as soon as possible. Following that, a continuing committee—the Canadian Association of Pension Supervisory Authorities, CAPSA, might be a convenient group—would monitor the field and make recommendations to keep the legislation current and as comparable as possible. The basic legislation should include a number of requirements which

[Traduction]

le gouvernement d'aider celui qui, autrement, toucherait un revenu de retraite insuffisant.

• 1630

Pour aider les gens à planifier leur retraite—et la retraite doit nécessairement être planifiée—le recours aux services de conseillers avant la retraite devrait être encouragé. Cette pratique devient assez courante, mais elle devrait être répandue davantage et les particuliers devraient être invités à y recourir au moins dix ans avant l'âge prévu de leur retraite.

A notre avis, le Régime de pension du Canada et le Régime de rentes du Québec ne devraient pas être portés au-delà d'un maximum de 25 p. 100 du salaire moyen dans l'industrie. Nous supposons que le salaire moyen dans l'industrie demeure un point de repère raisonnable. La formule de rajustement du montant des gains annuels maximums ouvrant droit à pension devrait être modifiée de façon à porter ce montant au niveau du salaire moyen dans l'industrie, en un laps de temps spécifié—mettons 5 ans; la formule devrait prévoir le rajustement du montant à intervalles réguliers, par la suite, pour qu'il soit maintenu à ce niveau. Une fois que les gains annuels maximums ouvrant droit à pension auraient atteint le niveau du salaire moyen dans l'industrie, les taux de cotisation devraient être augmentés progressivement jusqu'à ce qu'ils atteignent le niveau requis dans vingt ans pour assurer les bénéfices prévus dans le régime actuel. Dans toute discussion au sujet du Régime de pension du Canada et du Régime de rentes du Québec et du financement de ces régimes, on devrait toujours veiller à établir clairement que les régimes du Canada et du Québec sont plus qu'une caisse de retraite—they sont également un fonds de remplacement de revenu pour les personnes handicapées n'ayant pas atteint l'âge de la retraite—et qu'en conséquence, les coûts sont plus élevés qu'ils ne le seraient s'il s'agissait d'un simple régime de pension.

Si le Régime de pension du Canada et le Régime de rentes du Québec ne doivent pas être élargis, alors les régimes du secteur dit privé doivent l'être. Dans ce contexte, le secteur privé englobe tous les employeurs des secteurs public et privé. Pour ce faire et afin de pourvoir à l'élément d'équité qui est indispensable, il faudra établir une législation relativement uniforme en matière de prestations de retraite, au niveau de toutes les administrations. Il se trouve encore un certain nombre de provinces qui n'ont pas de loi régissant les normes relatives aux pensions et celles qui en ont une ont des normes qui diffèrent sensiblement.

Nous proposons qu'on s'efforce d'instituer un comité formé de représentants de toutes les provinces, des territoires et du gouvernement fédéral et qui aurait pour mission de rédiger le texte d'une loi de base régissant les normes en matière de pensions, loi qui pourrait servir de modèle au niveau de toutes les administrations, et d'encourager l'acceptation et l'adoption de cette loi le plus tôt possible. Par la suite, un comité permanent (l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite se prêterait peut-être à cette fonction) surveillerait le cours des événements et ferait des recommandations pour maintenir la législation à jour et lui assurer toute l'uniformité possible. La loi de base devrait comporter un

[Text]

would have to be met by all employers but should be flexible enough to allow for provincial specific differences.

1. All full-time and regular part-time employees would have to be enrolled in some form of pension plan. For this purpose, a regular part-time employee is defined as one whose position continues but who works less than full days or less than full years. The combined contribution required from employee and employer would be a minimum percentage of salary, say 5%. Negotiations might result in a larger percentage by each or an agreement for the employer to pay the full amount. In this regard, the Registered Pension Account would be a necessary vehicle for employers too small to have their own pension plans.

In addition, it would be a useful vehicle for other employers in special circumstances. For example, universities regularly receive research grants and contracts that may have an indefinite life, and individuals are hired for the term of the contract—that is, indefinite in the sense that they may continue for some time or may last only a year or two. An RPA would be an ideal way of providing a portable, instantly vested, pension plan for each individual.

2. Contributions should be deposited to the pension fund within 30 days of the period to which they apply—that is, contributions for the month of May would have to be deposited by June 30.

3. Contributions once made would be locked in and available only for pension purposes. Cash refunds would not be allowed. In the case of death before retirement, the beneficiary, if a spouse or dependent child, would have the same options as the deceased member in using the funds for retirement income. In the case of dissolution of marriage, there should be provision for division of the accrued pension fund asset.

• 1635

4. All plans should provide for immediate vesting of employer contributions. To provide adequate retirement incomes from pension plans, locking in, vesting, and portability must go hand in hand.

5. A regular form of pension should be joint and survivor, 60%, with provision for other options—for example, joint and survivor, 66-2/3%, 75% or 100%. In addition, it should be possible for the spouse to waive the right to a survivor's pension. If the regular form of pension in an existing plan is other than joint and survivor 60%, the conversion will be on an actuarial basis.

6. All plans should provide for portability in and out of existing and future plans. RPA's by definition would allow full portability. Plans would contain, or be amended to contain, a section that would allow transfers of accumulated funds,

[Translation]

certain nombre d'exigences auxquelles devraient se soumettre tous les employeurs, mais être assez souple pour tenir compte des particularités des provinces:

1. Tous les employés à temps complet et toutes les personnes employées régulièrement à temps partiel devraient adhérer à un régime quelconque de pension. (A cette fin, par personne employée régulièrement à temps partiel on entend une personne dont le poste est permanent mais qui travaille moins d'une pleine journée ou d'une année entière.) Les cotisations combinées exigées de l'employé et de l'employeur représenteraient un pourcentage minimal du salaire—mettons 5 p. 100. Des négociations pourraient aboutir à un pourcentage plus élevé pour chacune des parties ou encore à une entente selon laquelle l'employeur aurait à verser le montant intégral des cotisations. (A ce sujet, le Compte de pension enregistré (CPE) deviendrait un véhicule nécessaire pour les employeurs d'entreprises trop petites pour avoir leurs propres régimes de pension.

De plus, ce serait un véhicule utile pour d'autres employeurs qui se trouvent dans des circonstances particulières. Les universités, par exemple, obtiennent régulièrement des subventions et des contrats de recherche dont la durée peut être indéfinie et les travailleurs sont engagés pour la durée du contrat. La durée est indéfinie en ce sens que le contrat peut être valable pour un certain temps ou ne durer qu'un an ou deux. Un CPE serait la façon idéale d'assurer à chaque individu un régime de pension transférable, instantanément acquis.)

2. Les cotisations devraient être déposées dans le fonds de pension dans les 30 jours qui suivent la période à laquelle elles doivent s'appliquer; ainsi, les cotisations pour le mois de mai devraient être déposées avant le 30 juin.

3. Les cotisations, une fois déposées, seraient bloquées et ne serviraient qu'aux fins de la pension. Les remboursements en espèces ne seraient pas autorisés. En cas de décès avant la retraite, le bénéficiaire... conjoint ou enfant à charge... jouirait des mêmes options que le participant décédé quant à l'utilisation des fonds comme revenu de retraite. En cas de dissolution de mariage, il devrait être pourvu au partage des fonds de pension accumulés.

4. Tous les régimes devraient prévoir l'attribution immédiate des cotisations de l'employeur. Pour assurer, à la retraite, des revenus suffisants au moyen des régimes de pension, le blocage, l'attribution et la transférabilité doivent aller de pair.

5. Le type courant de pension devrait être la rente réversible à 60 p. 100 avec possibilité d'autres options, telles que la rente réversible à 66 2/3 p. 100, à 75 p. 100 ou à 100 p. 100. De plus, il devrait être possible au conjoint de renoncer au droit à la pension de survivant. Si le type courant de pension, dans le cas d'un régime en place, est autre que la rente réversible à 60 p. 100, la conversion se fera sur une base actuarielle.

6. Tous les régimes devraient prévoir la transférabilité aux régimes actuels ou futurs et hors de ces régimes. (Le CPE, par définition, assurerait une complète transférabilité.) Les régimes comporteraient, ou seraient modifiés de façon à

[Texte]

employee and employer, plus interest, to another pension plan or to an RPA, plus a section that would allow the individual to transfer funds into the plan from another employer. If the transfer is between money purchase plans, the amount to be credited to the credit of the individual, employee and employer contributions plus interest is transferred. If the plan to which the funds are being transferred is a defined benefit plan, then the amount of service that could be transferred could not be greater than the actual service with the other employer.

There are a number of details that would have to be spelled out but it is not necessary to outline them in this brief. However, one area that does require some mention is the calculation of the amount of money to be transferred from one plan to another. It has been standard practice when such transfers are allowed to transfer two times the employee's required contributions plus interest, or the equivalent amount where employee contributions are not required. The plan receiving the contributions makes a similar calculation on the basis of contribution rates, rates of interest paid, etc., as though all the service had been with the importing plan. If the amount transferred was insufficient, the amount of service was pro-rated. There is a tendency now to do an actuarial calculation of the accrued liability that the importing plan is accepting and to pro-rate if the funds received will not provide full service. Equal contribution rates and actuarial assumptions would facilitate transfers between defined benefit plans.

7. We agree that some sort of inflation protection must be built into plans to the extent reasonably possible. Whatever approach is used, the plan must be able to afford it and, therefore, any indexing feature must bear some relationship to the earnings of the plan. Further, there would need to be some agreement on the method used to measure the fund earnings. An indexing formula you may wish to consider for defined benefit plans is as follows:

Annually, the pension in payment is adjusted by the lesser of the increase in the consumer price index for the immediately preceding calendar year, over the previous calendar year, less 3%; or the average earned fund yield of the pension fund over the preceding 4 years based on the market value of the assets, less 5.5%. That is a bit simplified for the purposes of the brief but essentially that is a possible formula. The reductions are to allow for the growth in the plan needed to meet the regular pensions and should be consistent with the actuarial assumptions used in evaluating the plan.

There seems to have been little research directed toward providing indexing for money purchase pensions. While it is possible to buy a variable annuity, we believe that more study is needed and should be commissioned as soon as possible.

[Traduction]

comporter, une section qui permettrait de transférer les fonds accumulés (employé et employeur) plus les intérêts à un autre régime de pension ou à un CPE, ainsi qu'une section permettant à l'employé de transférer au régime des fonds accumulés après d'une autre employeur. S'il s'agit d'un transfert de fonds entre régimes à cotisations déterminées, le montant au crédit de l'employé... cotisations de l'employé et de l'employeur plus les intérêts... est transféré. Si le régime auquel les fonds sont transférés est un régime à prestations définies, alors le temps de service à être transféré ne pourrait pas dépasser le temps effectivement fourni auprès d'autres employeurs.

Un certain nombre de points devraient être détaillés, mais il n'est pas nécessaire d'en faire état dans le présent mémoire. Il importe, cependant, de mentionner un point en particulier: il s'agit du calcul des sommes à être transférées d'un régime à l'autre. La pratique courante, en cas d'autorisation de tels transferts, a consisté à transférer deux fois le montant des cotisations exigées de l'employé plus les intérêts (ou le montant équivalent lorsque les cotisations de l'employé n'étaient pas requises). Du côté du régime auquel sont versées les cotisations, on faisait des calculs du même genre en se fondant sur les taux de cotisation, les taux d'intérêts payés, etc., comme si toute la période de service s'était écoulée sous le régime d'arrivée; advenant que le montant transféré ait été insuffisant, on calculait le temps de service au prorata. Il existe à l'heure actuelle une tendance à effectuer un calcul actuariel des obligations accumulées assumées par le régime d'arrivée et à calculer au prorata si les fonds reçus ne pourvoient pas au plein service. (Des taux de cotisations égaux et des hypothèses actuarielles faciliteraient les transferts entre régimes à prestations définies.)

7. Nous convenons qu'il faille insérer dans les régimes une certaine protection contre l'inflation, dans la mesure qui est raisonnablement possible. Quelle que soit l'approche adoptée, le régime doit pouvoir se la permettre et, par conséquent, toute condition d'indexation devra avoir un certain rapport avec les revenus du régime. De plus, il faudrait qu'on s'entende en quelque sorte sur la méthode à suivre pour mesurer les revenus du régime. Voici une formule d'indexation que vous voudrez peut-être examiner pour ce qui est des régimes à prestations définies:

Chaque année, la pension versée est rajustée selon la moins élevée des deux possibilités suivantes: la hausse de l'Indice des prix à la consommation de l'année civile précédente, par rapport à l'année civile antérieure, moins 3 p. 100, ou bien le rendement moyen du fonds de pension acquis par rapport aux quatre années précédentes, selon la valeur marchande des actifs, moins 5 1/2 p. 100. (Ces données sont quelque peu simplifiées pour les fins du présent mémoire.) Les réductions sont prévues pour faire la part de l'expansion nécessaire du régime pour payer les pensions régulières et elles devraient être conformes aux hypothèses actuarielles utilisées dans l'évaluation du régime.

Il semble qu'on n'ait guère fait de recherches dans le sens de l'indexation des régimes à cotisations déterminées. Bien qu'il soit possible d'acheter une rente flexible, nous sommes d'avis qu'une plus ample étude s'impose et devrait être commandée le plus tôt possible.

[Text]

Whatever approach to indexing is used should not tend to dictate the type of investment in which plan funds may be invested. For example, the use of the excess interest approach might favour the purchase of indexed bonds, if such were available, where good money management for the whole fund might suggest other investment vehicles.

• 1640

Claude.

M. Claude Hamel (recteur, Université de Sherbrooke): Il y a deux autres points sur lesquels nous voudrions faire des commentaires, sans toutefois formuler des recommandations précises. Les tables de calcul unisexes ne sont pas utilisées à l'heure actuelle de façon générale et l'on ne s'entend pas certainement sur la désirabilité de l'utilisation de ces tables. Elles sont mentionnées la plupart du temps en relation avec les régimes à cotisations déterminées, mais elles auraient des répercussions sur maints calculs actuariels dans d'autres types de régimes. Il semble que l'utilisation des tables de calculs unisexes n'aboutirait qu'à une augmentation des montants payés aux femmes. Cependant, il nous semble raisonnable de penser qu'une véritable table de calculs unisexe pourrait être construite selon une formule d'établissement de la moyenne qui pourrait fort bien aboutir à une réduction des montants payés aux hommes. Nous ne mentionnons ceci que dans un but de clarification, sans vouloir insister sur l'un ou l'autre parti, car nous reconnaissons que même si le concept est simple, la solution pourrait ne pas l'être.

Le second point se rapporte à l'âge auquel l'adhésion devient obligatoire. Des groupes qui oeuvrent dans le domaine des droits de la personne semblent s'entendre sur l'âge de 25 ans. Dans le cas d'un bon nombre des régimes actuels, le moment où l'adhésion à un régime devient obligatoire a été déterminé par voie de négociations et varie considérablement. De bien des façons, l'âge de 25 ans ou tout autre âge ne tient pas à une formule magique. Il y a un certain nombre de points dont il faut tenir compte si l'on juge nécessaire, ou tout au moins désirable, l'établissement d'un âge uniforme d'adhésion.

S'il s'agit d'un régime à prestations définies, quel est le revenu de retraite jugé suffisant et, par conséquent, combien faut-il d'années de cotisations? Cela mène à la question de savoir si l'on désire ou non encourager la retraite anticipée.

S'il s'agit d'un régime à cotisations déterminées, il pourrait y avoir avantage à commencer tôt à accumuler la pension afin de disposer d'une somme d'argent plus considérable pour l'achat d'une rente au moment de la retraite.

Dans les universités, il n'est pas rare qu'un professeur approche de la trentaine avant de se trouver un emploi continu à plein temps. Dans de nombreux cas, le jeune professeur est à court d'argent durant les quelques premières années.

Il serait peut-être sage de prévoir une certaine souplesse et d'avoir une échelle indiquant un âge désirable d'adhésion, par exemple 25 ans, et un âge maximal, par exemple de 30 à 35 ans, au-delà duquel tous devraient adhérer.

[Translation]

Quelle que soit la façon d'aborder l'indexation, il ne faudrait pas qu'il y ait tendance à dicter le genre d'investissement auquel sont destinés les fonds du régime. Par exemple, si l'on adopte la méthode de l'intérêt excédentaire, il y a risque de favoriser l'achat d'obligations indexées (s'il y en a de disponibles) tandis qu'une bonne gestion des fonds dans leur ensemble pourrait orienter vers d'autres véhicules d'investissement.

Claude.

Mr. Claude Hamel (Rector, University of Sherbrooke): There are two other points about which we wish to comment but without making specific recommendations. Unisex tables are not presently in general use and there is certainly no agreement on the desirability of using them. They are mentioned most frequently in connection with money purchase (defined contribution) plans but they would impact on many actuarial calculations in other types of plans. The suggestion seems to be that a move to unisex tables would result only in increases in amounts paid to females. However, it seems reasonable to us that a true unisex table would be developed by an averaging process that might well result in a reduction in the amounts paid to males. We make the point only for clarification and not to press the the issue one way or the other for we recognize that, while the concept is simple, the resolution may not be.

The second point involves the age at which membership becomes compulsory. Human rights groups seem to agree on age 25. In many existing plans, the time at which membership in a plan becomes compulsory has been arrived at by negotiation and these may vary significantly. In many ways there is no particular magic about age 25 or any other. There are a number of things to be kept in mind if it is deemed necessary, or at least desirable, to have a common entry age.

If a plan is one of the defined benefit variety, what is considered an adequate retirement income and, therefore, how many years of contributions are needed? This leads into the question of whether one wishes to encourage early retirement.

If a plan is money purchase, there may be an incentive to start pension accumulation early to have a larger sum of money with which to purchase an annuity at retirement.

In universities, it is not uncommon for a professor to be approaching 30 before entering continuing full-time employment. In many situations the young pfoessor is strapped for funds in the first few years.

It may be wise to allow some flexibility and have a range that would suggest a desirable entry age, e.g., 25, and a maximum age beyond which all would have to join, e.g., 30 to 35.

[Texte]

Tout en reconnaissant la désirabilité, voire la nécessité, d'un bon nombre de changements proposés ci-dessus, nous sommes conscients du fait que ceux-ci sont coûteux et que la société doit vouloir et pouvoir en assumer les frais. Il est donc manifeste qu'il faille concevoir une certaine façon d'effectuer le changement progressivement afin que la planification puisse se faire en vue de l'adaptation au changement. Il faudra quelque temps pour obtenir les accords voulus au sujet des changements, ce qui nous laissera le temps de respirer. Un certain calendrier est cependant nécessaire et son établissement pourrait constituer une autre tâche du comité proposé ci-dessus pour l'élaboration du texte d'une loi de base.

Le Livre vert mentionne qu'il y aura un document de travail sur les modifications fiscales qui pourraient être nécessaires à une réforme des pensions. Généralement, une politique fiscale devrait encourager employés et employeurs à offrir des régimes visant à assurer un revenu suffisant à la retraite. Tout en reconnaissant que certaines restrictions s'imposeront, nous devrions faire tout en notre pouvoir pour éviter les obstacles. À ce sujet, la limite de 3,500 dollars pour les cotisations aux fonds de pension doit être relevée; autrement elle compromettrait toute la question des revenus suffisants à la retraite et rendrait impossible l'application du troisième principe mentionné ci-dessus. Si l'on prend les niveaux actuels des salaires pour les augmenter, par exemple de 5 p. 100, durant un certain nombre d'années, la limite de 3,500 dollars a un effet restrictif considérable. Il faudrait songer à hausser les 3,500 dollars à 5,000 ou 6,000 dollars immédiatement et à fournir ensuite le mécanisme nécessaire à l'indexation du montant pour qu'il ne devienne pas un obstacle à nouveau.

• 1645

Vous n'ignorez pas, par exemple, que le gouvernement du Québec a, il y a deux ans, haussé ce montant à 5,500 dollars. En même temps, la pension annuelle maximale admissible (présentement 60,000 dollars) devrait être augmentée pour être en conformité avec le changement dans la déduction autorisée pour les fins de l'impôt. Ce montant devrait également être indexé de quelque façon. Les règlements actuels en ce qui concerne les régimes à cotisations déterminées ainsi que la limite de 3,500 dollars pourraient avoir tendance à pousser les employeurs vers des régimes à prestations définies. Devrions-nous nous engager dans cette direction? Ce n'est pas évidemment l'avis de la province de la Saskatchewan, puisqu'elle est passée des régimes à prestations définies aux régimes à cotisations déterminées pour les employés du gouvernement et les professeurs de la province. Il devrait en outre y avoir une certaine souplesse dans le partage des cotisations entre les employés et les employeurs pour faire place à des conditions négociées autres que les paiements égaux, et les employeurs devraient être en mesure de compter comme dépenses leurs coûts raisonnables.

Le Livre vert donne à entendre qu'il serait désirable que tous les employés d'un même employeur participent à un même régime. C'est sûrement la situation observée dans la plupart des universités canadiennes actuellement. Tout en admettant qu'il ne devrait pas y avoir de différences importantes dans les prestations, nous ne pensons pas qu'il soit désirable de se

[Traduction]

While recognizing the desirability and in fact the necessity of many of the changes suggested above, we recognize that there are significant costs involved and that society must be willing and able to meet those costs. Therefore, it is obvious that some system of phasing in change must be designed so that planning can take place to accommodate the changes. Some time will be needed to secure the necessary agreement on the changes and this will allow some breathing room. However, some kind of timetable is necessary and the design of one might be a further task of the committee suggested above to design a basic act.

The green paper mentions that there will be a discussion paper on the tax changes that may be necessary to allow the reform of pensions. As a generality, tax policy should encourage employees and employers to provide plans aimed at ensuring adequate retirement income. While we recognize that some restrictions will be necessary, every attempt should be made to avoid obstacles. In this regard, the \$3,500 limit on pension contributions must be raised or it will jeopardize the whole question of adequate retirement incomes and will make it impossible for the third principle mentioned above to be achieved. If one takes current salary levels and escalates them to say 5% for a number of years, the \$3,500 limit has a major limiting effect. Consideration should be given to raising the \$3,500 to \$5,000 or \$6,000 immediately and then providing a mechanism for indexing the figure so it does not again become an obstacle.

You doubtless know, for example, that the Quebec government raised that amount to \$5,500 two years ago. Currently, the maximum annual pension allowable (presently \$60,000) should be increased to be consistent with the change in the allowable deduction for tax purposes. This amount should also be indexed in some fashion. The present regulations with regard to money purchase plans and the \$3,500 limit may have a tendency to push employers toward defined benefit plans. Is this the direction in which we should be moving? The Province of Saskatchewan obviously does not think so as they have changed from defined benefit to money purchase plans for both government employees and the province's teachers. In addition, there should be some flexibility in the split between contributions from employees and employers to allow for negotiated terms other than equal payments, and employers should be able to charge off as an expense their reasonable costs.

The green paper suggests that it would be desirable to have all employees of one employer covered by one plan. While we agree that there should not be significant differences in the benefits, we do not think it is desirable to be too restrictive and we suggest that there should be enough flexibility to allow for negotiated differences.

[Text]

montrer trop restrictifs et nous sommes d'avis qu'il devrait y avoir suffisamment de souplesse pour laisser place à des différences négociées.

En considérant la question des pensions dans son ensemble, il y a deux autres points que nous voudrions mentionner. Il semblerait que le temps soit venu d'assujettir tous les régimes gouvernementaux de pension à la même législation que les régimes privés. De plus, les rentes canadiennes sur l'État n'ont été jusqu'ici rajustées qu'une seule fois pour tenir compte de l'inflation, et il semblerait raisonnable qu'on fasse davantage en faveur de ceux qui bénéficient de telles rentes. Certaines d'entre elles seront payées durant de nombreuses années encore.

Ces observations ne constituent pas une réponse exhaustive à la question de la réforme des pensions; elles sont présentées, cependant, à titre de contribution parmi tant d'autres.

Nous vous remercions de nous avoir fourni l'occasion de vous présenter ce mémoire aujourd'hui.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much.

Are there any questions? Madam Killens, would you like to start off?

Mme Killens: Monsieur le président, je voudrais commencer en remerciant nos invités d'aujourd'hui de s'être déplacés pour venir nous présenter leur mémoire.

My first question will be this. It is not a question; it is a comment. You give me a word of warning when you say it will be difficult to take away a benefit once it has been granted. I think that will stay in the back of my mind all the time we are drafting this report, because I think that is very important. It is the first time I read this, and I think it is a good word of warning for us.

My first question will be regarding page 3. You speak to us of a uniform pension benefit. Associations similar to yours have come to us with minority positions, so you can imagine what we are facing if you are asking us, after living through the Constitution debate, to come up with an answer to a uniform pension benefit. It seems to me you are suggesting that it is going to be studied by some provincial members throughout the country and it should benefit all jurisdictions, which means federal and provincial. Do you have any suggestions for us as to how we can obtain this objective?

Dr. Barber: The only example that comes to my mind is one which, I guess, has been put together as much by emulation of one jurisdiction as by any conscious effort; and that is in the securities field, where the securities legislation across the country tends to look like the Ontario Securities Act.

• 1650

So there is some semblance of similarity across the country in dealing with the sale of securities and the registration of security salesmen and so on. I am not suggesting it is identical.

[Translation]

When considering the whole question of pension, there are two other points we wish to make. It would seem to be an appropriate time to bring all government plans under the same pension legislation governing private plans. In addition, Canadian Government annuities have only been adjusted once for inflation and it seems reasonable that something further be done for those covered by such annuities (some of them will be paid for many years yet).

These comments do not constitute an exhaustive response to the matter of pension reform, but are put forward as one contribution among many.

Thank you for the opportunity to present this brief to you today.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup.

Y a-t-il des questions? Madame Killens, voudriez-vous commencer?

Mrs. Killen: Mr. Chairman, first of all I would like to thank our guests for coming here today to present their brief.

Ma première question est la suivante; en fait, il ne s'agit pas d'une question, mais d'un commentaire. Vous nous avez mis en garde en disant qu'il sera difficile de supprimer un avantage une fois qu'il aura été accordé. Je pense que cette observation me restera en mémoire pendant toute la préparation de ce rapport. Je la trouve très importante. C'est la première fois que je lis un commentaire de ce genre, et je pense que c'est pour nous une mise en garde utile.

Ma première question porte sur la page 4 de votre mémoire. Vous nous avez parlé d'une législation uniforme en matière de prestations de retraite. Des associations comme la vôtre ont déjà comparu devant nous pour exprimer la position de diverses minorités: vous pouvez donc comprendre ce qui nous attend si vous nous demandez, après avoir survécu au débat sur la Constitution, de trouver une solution pour assurer l'uniformité des prestations de retraite. Vous semblez laisser entendre que cette question sera étudiée par diverses assemblées législatives provinciales du pays et que les résultats de ces études devraient profiter à tous les niveaux de compétence, c'est-à-dire au gouvernement fédéral et provinciaux. Pouvez-vous nous suggérer des moyens d'atteindre cet objectif.

M. Barber: Le seul exemple qui me vient à l'esprit est je pense, en cas d'émulation entre les divers niveaux de gouvernement plutôt que le fruit d'un effort conscient; il s'agit du domaine des valeurs mobilières, où les lois de tout le pays sont assez semblables à celle de l'Ontario.

C'est donc dire que la vente de titres, l'enregistrement des courtiers, et ainsi de suite, se font sensiblement de la même façon dans tout le pays. Je ne prétends pas que ces opérations

[Texte]

But there has been a pattern in the other provinces of basing their legislation on Ontario's legislation. For historical reasons it was the first in the game and had the first necessity for this.

But what concerns us is that—and this relates to the legislation—if you are looking at the last paragraph on page 3, the standards under which pension plans have to be operated vary a great deal across the country. This is both to the disadvantage of the managers of plans and frequently to the disadvantage of beneficiaries under the various plans. It seems to us there is a need not for identical legislation in every jurisdiction but for a higher degree of similarity in the standards governing how pensions are to be administered.

Mrs. Killens: We are talking, of course, of private pensions.

Dr. Barber: They have to conform to the legislation in the province in which they apply, in terms again of the management. This does not suggest that this legislation governs the benefits received. What it does is govern the environment within which the plans are administered and managed, and they have to conform to various kinds of regulations in how they are operated.

Mrs. Killens: Do you see us do this as a compulsory measure? This uniform pension benefit: would you see us recommending that it should be compulsory for the private sector?

Dr. Barber: As I understand it, under the present provincial legislation, the private plans have to operate—one of the things we say in here is that some of these standards legislations do not apply to the public sector but they do apply to the private sector. So they apply already to the private sector. It is the variability across the country that concerns us.

Stu, do you want to make an additional comment?

Mr. S.G. Mann (Controller, University of Regina): I wonder if it could be put in this context. One of the things we are trying to achieve is portability. One of the obstacles to portability is differing pension legislation across the country. What is being suggested here is that we try to get some more uniformity in the pension legislation from one jurisdiction to the other. We would like ideally to see a number of things in all of them. But from there on there could be differences. So if a person moves from one jurisdiction to another, they would not run into problems with transferring their pension accumulations. It would only be an attempt to get all of the provinces to have a pension standards act and to have some similarity in all of them.

What we are suggesting is that one way of trying to achieve that would be a recommendation from your committee that a group be established, representative of those jurisdictions, to try to put something together that they could all live with, at least as a basic. From there on, each province would have its

[Traduction]

sont identiques. Mais les autres provinces ont toujours aligné leurs lois sur celle de l'Ontario et ce, pour des motifs historiques, car c'est elle qui a fait figure de pionnier dans le domaine et c'est de même elle qui a dû légiférer la première.

Mais ce qui nous préoccupe, et cela touche aussi la loi, si vous lisez le dernier paragraphe de la page 3, vous constaterez que les normes d'exploitation des régimes de retraite varient beaucoup d'une province à l'autre. Et ce, à la fois au détriment des gestionnaires des régimes et souvent aussi au détriment des bénéficiaires. Nous n'estimons pas qu'il soit nécessaire d'adopter des lois identiques dans chaque province, mais que les normes qui régissent l'administration des régimes de retraite soient davantage uniformisées.

Mme Killens: Nous parlons ici, bien sûr, des régimes privés.

M. Barber: Mais la gestion des régimes de retraite doit être conforme à la loi de la province dans laquelle ces régimes sont en vigueur. Cela ne veut pas dire que le projet de loi en tant que tel régit les avantages qui sont accordés. Il régit plutôt les conditions dans lesquelles les régimes sont administrés et gérés, et à ce titre, l'administration des régimes doit s'adapter aux divers genres de règlements.

Mme Killens: À votre avis, devrions-nous en faire une mesure obligatoire? C'est-à-dire cet avantage uniforme pour tout le monde, croyez-vous que nous devrions recommander qu'il soit obligatoire dans le secteur privé?

M. Barber: D'après ce que je comprends, aux termes de la loi provinciale actuelle, les régimes privés doivent être administrés... et ce que nous disons ici, c'est que certaines des lois régissant les normes d'administration des régimes de retraite ne touchent pas le secteur public alors qu'elles s'appliquent effectivement au secteur privé. Donc, je le répète, ces lois s'appliquent déjà au secteur privé. Ce qui nous préoccupe, c'est la diversité des normes que l'on trouve dans tout le pays.

Voulez-vous faire une autre remarque?

M. S.G. Mann (contrôleur, Université de Regina): Je me demande si mon observation peut être replacée dans ce contexte. La transférabilité est l'un des objectifs que nous poursuivons. Et l'un des obstacles qui se dressent contre cette transférabilité, ce sont les diverses lois sur les pensions que l'on trouve dans tout le pays. Ce que nous voulons faire comprendre ici, c'est que nous tentons d'uniformiser davantage les lois sur les pensions d'une province à l'autre. Idéalement, nous aimerions qu'y soient intégrés un certain nombre d'éléments. Mais, à partir de là, ces diverses lois pourraient contenir aussi des dispositions différentes. De sorte que, si une personne passe d'une province à une autre, elle n'aura pas de difficulté à faire transférer son fonds de retraite. On ne ferait ici qu'inciter toutes les provinces à adopter une loi sur les normes régissant l'administration des régimes de retraite, lois qui contiendraient un certain nombre de dispositions semblables.

Et nous voulons ici proposer une façon d'y arriver, ce serait que votre Comité recommande la création d'un groupe composé de représentants de ces provinces et chargé d'élaborer une mesure législative de base qui pourrait convenir à tous. À partir de là, chaque province adopterait sa propre loi qui

[Text]

own act and there might be differences between them. I do not see your committee actually deciding what that legislation should say.

Mrs. Killens: I am not too clear whether or not you support that we should recommend as a committee that the private pension should be made compulsory for all employers.

Mr. Mann: I think we are saying exactly that.

Mrs. Killens: Fine.

You would like this standard uniform to touch on part-time, on vesting, on survivor's benefits, on portability, and on inflation. You have left out credit splitting.

Mr. Mann: That is mentioned in one place in the brief; that we think it should provide for that—maybe not in a clear sense, but we have no objection to that idea.

Mrs. Killens: Would you like us to make credit splitting obligatory? I read too many briefs this morning; I do not remember if it was you who said you would rather leave it up to the couple.

• 1655

Mr. Mann: If you look on page 4, under number three, the last sentence, is that the kind of thing you are talking about or is that only part of the question?

Mrs. Killens: "... there should be provision for division of accrued pension fund assets." Would that mean compulsory?

Mr. Mann: I am not sure in what sense you would make it compulsory. I think there has to be a certain amount of flexibility in it to handle particular situations between two people, but certainly it should not preclude the division being possible.

Mrs. Killens: All right, if there is no dissolution of marriage, would you agree to splitting when the elder of the two retires?

Dr. Barber: We suggested at one point in the brief that the spouse should have the opportunity to opt out of a survivor benefit. That is on the assumption that if, for example, you have both the man and the woman working they may each have their own pension and it may be to their advantage not to have a survivor benefit in either pension scheme that is coming to them. So I guess by extension we would answer yes to your question.

Mrs. Killens: All right. Then I do have a question on that. It is getting more and more that sometimes the woman is making more money than the man now; therefore, we are not speaking of the woman issue at all when we say, for example... Do you mean, therefore, that it would be compulsory that there would

[Translation]

pourrait contenir des dispositions différentes. En réalité, je ne demande pas que votre Comité impose la lettre du projet de loi.

Mme Killens: Je ne suis pas tellement certaine de vos intentions, à savoir que vous seriez d'accord pour que notre Comité recommande l'établissement obligatoire du régime de retraite privé à tous les employeurs.

M. Mann: C'est exactement ce que nous pensons.

Mme Killens: D'accord.

Vous aimeriez que cette loi uniforme sur les normes régissant l'exploitation des régimes de retraite touche au travail à temps partiel, à l'acquisition des droits, aux prestations de survivant, à la transférabilité et à l'inflation. Vous n'avez pas parlé de partage des crédits.

M. Mann: Nous en parlons à un endroit dans le mémoire; nous croyons que la loi devrait prévoir le partage des crédits, peut-être ne nous sommes-nous pas exprimés très clairement, mais nous n'avons aucune objection.

Mme Killens: Voudriez-vous que nous recommandions une mesure obligatoire portant sur le partage des crédits? J'ai lu trop de mémoires ce matin, je ne me souviens pas si c'est vous qui avez dit que vous préféreriez laisser cette question à la discrétion des couples.

M. Mann: À la dernière phrase du numéro 3, à la page 4, s'agit-il du genre de choses dont vous parlez maintenant ou si cela n'est qu'une partie de la question?

Mme Killens: «... une disposition devrait prévoir la division des fonds de retraite portant intérêts courus». Cela veut-il dire que cette mesure serait obligatoire?

M. Mann: Je ne sais pas de quelle façon cette mesure pourrait être rendue obligatoire. Je crois qu'elle doit quand même être assez souple pour être applicable dans des cas particuliers de couples; mais il ne fait pas de doute que l'on ne doit pas empêcher la division des revenus.

Mme Killens: D'accord, s'il n'y a pas dissolution du mariage, accepteriez-vous le partage des crédits lorsque le plus âgé des deux conjoints prend sa retraite?

M. Barber: Nous avons dit quelque part dans le mémoire que le conjoint devrait pouvoir refuser la prestation de survivant. Mais cela, en supposant que si, par exemple, l'homme et la femme travaillent tous les deux, ils ont peut-être leur propre régime de retraite et il se peut qu'il soit à leur avantage de ne pas retirer la prestation de survivant que prévoit effectivement le régime de retraite. Donc, je suppose en extrapolant que nous pourrions répondre oui à la question que vous avez posée.

Mme Killens: D'accord. Alors j'ai aussi une question à ce sujet. De plus en plus, la femme gagne parfois davantage que l'homme de nos jours. Par conséquent, nous ne parlons pas du tout de cette question lorsque nous disons, par exemple... Donc, à votre avis, devrait-il y avoir partage obligatoire des

[Texte]

be splitting except when the recipient, the spouse who is at home, we will say, waives it himself or herself?

Dr. Barber: Opts out, yes.

Mrs. Killens: It would not be the one who is working who would decide that the other was not going to get it—for example, the husband saying to the wife that she is not going to get it; it would be the one at home who would decide whether they want to waive it?

Dr. Barber: Yes.

Mrs. Killens: Okay, I would agree with that.

On page 7 you refer to adequate retirement income. First of all, it is very difficult for us to know what "adequate" is. But, as you know, our needs diminish as the family is being raised, especially those who have children who have left home. Your needs diminish. Sometimes you have invested some money and you may have a country home and a boat and quite a few things. So perhaps at this time it is not in the pension that you have adequate income, but it is in other assets.

How do you reconcile the fact that we want to reach a percentage of security with a pension system when there are other securities, and how would you balance your sheet of security?

Dr. Barber: We have suggested in the brief that a reasonable target in terms of pension plans would be 50% of final income, and that additional pension or retirement benefits would depend upon individuals' contributions to things like RRSPs or whatever else, and that those should be encouraged through tax legislation. So if someone wants to accumulate within a registered retirement savings plan, he or she is free to do so... others might choose not to—but 50% of final income is probably a reasonable minimum for income protection given your statement about assets having been paid for and family having been raised and so on. That is obviously a debatable point and others would disagree with us, but the position that AUCC is advancing is that 50% within the various pension plans be considered as a target and that encouragement be provided in other vehicles for additional saving for retirement if people choose to spend less as they work so they can have more when they retire.

Mrs. Killens: My last question, Mr. Chairman, would be on the age of retirement. I do not remember if you are speaking of age...

[Traduction]

crédits sauf lorsque le bénéficiaire, c'est-à-dire le conjoint qui reste au foyer, décide d'y renoncer.

M. Barber: Si tel est le cas, oui.

Mme Killens: Il n'appartiendrait pas au conjoint qui travaille de décider à la place de l'autre. Par exemple, le mari ne pourrait pas dire à la femme de ne pas retirer sa prestation de survivant; ce serait le conjoint qui est au foyer qui déciderait de s'en départir ou non?

M. Barber: C'est exact.

Mme Killens: Bien, je suis d'accord avec cela.

À la page 7, vous parlez d'un revenu de retraite convenable. D'abord, nous trouvons très difficile de savoir ce qu'on appelle un revenu «convenable». Mais, vous le savez sans doute, nos besoins diminuent au fur et à mesure que les enfants grandissent, surtout pour ceux dont les enfants ont quitté la maison. Effectivement, nos besoins diminuent. Parfois, les couples ont investi de l'argent, ils ont un chalet à la campagne, un bateau et quelque chose du genre. Donc, à ce moment-là, ce n'est peut-être pas la retraite qui fournit un revenu adéquat, mais les autres actifs.

Comment arrivez-vous à concilier le fait que l'on veuille obtenir une certaine sécurité grâce à un régime de retraite quand vous possédez d'autres biens, et comment réussirez-vous à équilibrer votre portefeuille?

M. Barber: Nous avons dit dans le mémoire qu'un objectif raisonnable, en ce qui a trait aux régimes de retraite, serait 50 p. 100 du revenu final et que des régimes ou des prestations supplémentaires seraient calculés en fonction des cotisations des particuliers versées à des régimes comme le REER ou des régimes semblables, mesure qui serait encouragée par la Loi sur l'impôt sur le revenu. C'est donc dire que si un particulier veut accumuler de l'argent et le placer dans un régime enregistré d'épargne-retraite, il est libre de le faire; d'autres pourront décider le contraire, mais 50 p. 100 du revenu final est probablement un minimum raisonnable capable d'assurer une protection du revenu compte tenu du fait que, comme vous l'avez dit, vos dettes sont payées, vos enfants sont élevés et ainsi de suite. C'est là de toute évidence une question discutable et d'autres peuvent être en désaccord avec nous, mais l'Association des universités et collèges du Canada estime que 50 p. 100 des revenus provenant des divers régimes de retraite seraient considérés comme un objectif et que d'autres moyens seraient encouragés pour permettre des économies supplémentaires en vue de la retraite si les personnes décident de dépenser moins quand elles travaillent de sorte qu'elles auront plus d'argent à la retraite.

Mme Killens: Ma dernière question, monsieur le président, porte sur l'âge de la retraite. Je ne me souviens pas si vous en parlez...

• 1700

Dr. Barber: I addressed it specifically in this brief. Within our own association, this matter is discussed frequently from time to time, because again the variable pattern across the

M. Barber: Mon mémoire aborde précisément cette question qui est souvent discutée au sein de notre association parce que, une fois de plus, les diverses lois sur les régimes de retraite en

[Text]

country has caused some problems for our membership. You are probably aware of the situation in Manitoba.

I guess the basic position would be that the world is changing, and if it changes in terms of doing away with any compulsory retirement age, we would have to deal with that. The difficulty we have is that, in most of our systems, adequate performance or good performance, better than average performance, is the basis for maintenance of a position within the university. Most of our contracts and most of our agreements permit a reduction or termination if performance has been less than satisfactory, unprofessional or whatever. But otherwise, people continue in employment.

One of the difficulties with doing away with a mandatory retirement age involves having to make judgments about people who have been good performers throughout their experience within the university but who, as age catches up with them, may diminish in effectiveness. Then the provisions which now exist for termination for inadequate performance would have to be applied to people who have been very good performers all their lives, but unbeknownst to them, are becoming senile and less effective in the performance of their duties. It poses a moral dilemma for universities in that respect, because in most cases, the performance of academic duties does not require a physical vigour beyond a modicum; but it does require intellectual vigour. If that diminishes with age and is not recognized by the individual, you may find beloved professors having to face a form of inquisition because they have not terminated due to a required age level. That is the real moral dilemma that faces the academic world with respect to the lack of a mandatory retirement age.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you.

Mr. Young.

Mr. Young: I just have a few questions.

As you know, prior to and certainly at the national pensions conference, several issues emerged which this committee has heard something about since then. One of the key elements, I think, in the current debate is where improvements in various pension plans should occur. Should they take place in the private sector or should they take place in the public sector? There is certainly adequate evidence around which would indicate that the private sector just has not been doing the job, which indeed, gives rise to the current debate.

In your brief, I am left with the impression that you would prefer to see a direction going towards the private sector through growth of RRSPs, through standardized legislation across the provinces and the country, government private pension plans and this kind of thing. I do not know if I am correct in assuming that. That is the thread you seemed to be taking in your presentation.

[Translation]

vigueur au Canada causent certains problèmes à nos membres. Vous savez probablement ce qui se passe au Manitoba.

Je dirais au départ que le monde est en évolution constante et que dans cette évolution s'inscrit, si l'on veut, la suppression d'un âge obligatoire pour la retraite, question dont nous devons nous occuper. Le problème qui se pose pour nous, c'est que dans la plupart de nos systèmes, l'université se fonde sur un rendement adéquat ou un bon rendement, un rendement encore meilleur que le rendement moyen. Pour maintenir un employé à son poste, la plupart de nos conventions et la majorité de nos accords prévoient une réduction ou une cessation de travail si le rendement est jugé moins que satisfaisant, s'il est considéré inférieur aux normes professionnelles, etc. Sinon, les employés continuent de travailler.

L'un des problèmes qui se posent en ce qui a trait à l'élimination d'un âge obligatoire de la retraite, c'est que l'on doit porter des jugements sur des personnes qui ont donné un bon rendement pendant toute la durée de leur contrat de travail avec l'université mais dont l'efficacité, avec l'âge, risque de diminuer. C'est alors que les dispositions actuellement en vigueur prévoyant la cessation d'emploi en raison d'un rendement inadéquat doivent être appliquées à des personnes qui ont toujours donné un bon rendement durant toute leur vie, mais qui, à leur insu, deviennent séniles et moins efficaces. À cet égard, les universités se retrouvent face à un dilemme moral parce que dans la plupart des cas, le travail universitaire n'exige pas une vigueur physique au-delà d'un certain minimum; mais il faut que l'employé soit intellectuellement alerte. Si cette vigueur diminue avec l'âge et que l'employé ne s'en rend pas compte, il se peut que des professeurs qui sont adules de leurs étudiants fassent l'objet d'une certaine forme d'inquisition parce qu'ils n'ont pas cessé de travailler à un âge précis. C'est là le véritable dilemme moral auquel fait face le monde de l'enseignement en ce qui a trait à un âge obligatoire de la retraite.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci.

Monsieur Young.

M. Young: Je n'ai que quelques questions.

Vous savez sans doute qu'avant et durant la conférence nationale sur les pensions, plusieurs questions ont été soulevées dont le Comité a déjà entendu parler depuis. À mon avis l'un des éléments dans le débat actuel, c'est de savoir quelles améliorations apporter aux divers régimes de retraite. Doit-on s'attaquer aux régimes du secteur privé ou du secteur public? On a suffisamment de preuves maintenant pour dire que le secteur privé n'a tout simplement pas été à la hauteur, d'où le débat actuel.

À la lecture de votre mémoire, j'ai eu l'impression que vous préféreriez orienter vos efforts vers le secteur privé par l'entremise d'un accroissement des REER, grâce à des lois uniformes dans toutes les provinces et au Canada, grâce aussi à des régimes de retraite privés et gouvernementaux, etc. Peut-être me trompais-je en disant cela. C'est le fil conducteur que j'ai cru suivre dans votre mémoire.

[Texte]

Dr. Barber: In response to that question, the difficulty we face is that we are really, for the most part, involved in private-sector pension plans. Although we are government funded, by and large, we are basically members of some form of non-governmental pension plans, those that involve our unions, our faculty associations, our employee groups and ourselves through either collective agreements or through voluntary agreements having a long history.

By and large, I think it is fair to say that in the past, although they are under strain with inflation—we have problems with the indexing question that we have raised in our brief . . . universities have been ahead of many other “private employers”, if we are a private employer. We have been ahead in our plans. I think that, by and large, the retirement provisions in our plans are reasonably good by today’s standards. So we are probably the worst group that you could ask about the private-public debate because, while all our people are covered by CPP and the other benefits, we have developed over the years a reasonably good “private,” plan. I think we reflect that kind of ambivalence in the debate, by not coming down hard on one side or the other and, in terms of our membership, reflect what could be called a plurality in approach—encourage a variety, rather than attempt to get absolute uniformity in as diverse a country as we have and among as diverse a group of employers as we have in this country.

[Traduction]

M. Barber: Pour répondre à cette question, je dois dire que notre problème véritable, en grande partie, est que nous participons à des régimes de retraite privés. Bien que nous soyons subventionnés par le gouvernement, dans l’ensemble, fondamentalement, nous cotisons à une certaine forme de régime de retraite non gouvernemental, c’est-à-dire les régimes de nos syndicats, de nos associations de professeurs, de nos groupes d’employés et de nous-mêmes par l’intermédiaire de conventions collectives ou d’accords de gré à gré conclus depuis longtemps.

En général, je crois qu’il est juste de dire que par le passé, bien qu’aux prises avec l’inflation—cette question d’indexation soulevée dans notre mémoire pose des problèmes—les universités ont une bonne longueur d’avance sur de nombreux autres «employeurs privés», si on vous classe dans cette catégorie. Nos régimes de retraite sont bien plus avancés. Je crois que dans l’ensemble, à en juger par les normes imposées aujourd’hui, nos régimes de retraite sont raisonnablement bons. Nous sommes donc probablement le pire groupe à qui vous puissiez demander d’intervenir dans ce débat secteur public, secteur privé, parce que même si tous nos membres sont couverts par le RPC et profitent d’autres avantages, au cours des années, nous avons mis sur pied un régime «privé» raisonnablement intéressant. Je crois que se trouve chez nous cette ambivalence qui a été soulevée dans le débat, en ne choisissant pas catégoriquement ni l’une ni l’autre des options. En fait, nous adoptons ce que l’on pourrait appeler une approche pluraliste, nous favorisons la création de régimes de retraite divers plutôt que de chercher à obtenir une uniformité absolue dans un pays aussi diversifié que le nôtre et parmi un groupe d’employeurs si différents.

• 1705

From the university’s point of view, as I say, we really are participants, by and large, in what you would call and I would call private plans, because they are ours and ours alone. And, as I say, there is \$2 billion in them and \$250 million flowing into them every year. They are all, to the best of my knowledge, well managed, all well funded, and some of them have been able to provide benefits in excess of those which were anticipated in the agreement. Many of them—I cannot speak for all of my colleagues—certainly, in my experience, are operated by a combination of the faculty members who are beneficiaries and the university which is the trustee in effect.

Mr. Young: I was going to ask you that, whether that was the case with . . .

Dr. Barber: I do not know whether that is universally true . . .

Mr. Young: It is fairly common across the country.

Dr. Barber: —but I think it is pretty broadly the case within the university structure.

Mr. Young: But jointly administered.

Du point de vue de l’université, nous cotisons en réalité, de façon générale, à ce que vous pourriez appeler, et c’est aussi mon avis, des régimes privés, parce que ces régimes nous appartiennent en exclusivité. La caisse de retraite contient déjà deux milliards de dollars et chaque année 250 millions y sont versés. Et ces que je sache, sont bien administrés; certains de nos membres ont même réussi à retirer des prestations supérieures à celles qui étaient prévues dans l’accord. Nombre de ces régimes, je ne peux pas parler ici au nom de tous mes collègues, mais je suis sûr, d’après mon expérience, nombre de ces régimes, dis-je bien sont gérés par des membres de la faculté qui sont des bénéficiaires et par l’université qui est en fait le fiduciaire.

M. Young: J’allais justement vous poser cette question quant à savoir . . .

M. Barber: Je ne sais pas s’il en va de même pour tous les régimes . . .

M. Young: C’est quand même pratique courante dans tout le pays.

M. Barber: Mais je crois que c’est sensiblement la même chose au sein des universités.

M. Young: Mais les régimes sont administrés conjointement.

[Text]

Dr. Barber: The board of governors or the board of regents, or whatever it is called, has the final responsibility as the corporate body. But, for the most part—again, in my own experience, I cannot speak for other institutions—in my own experience, the board of governors has not had to intervene extensively in the activities carried out by a joint committee of the board and the faculty association.

Mr. Young: Okay. When you commented on the 50% pre-retirement—replacement income on retirement, I guess anyone can reach into there and come up with a figure. It largely depends on where you are coming from. If you have been employed at the low end of the income scale, where you are actually considered to be working poor, if you have 50% of your preretirement earnings on retirement, you would starve to death in most cases, I think, without some kind of make-up provision, such as that contained in the GIS.

Dr. Barber: That is why we say that something like the GIS will probably always be required, no matter how effectively you do your job, because those situations are inevitable. The luck of the draw will leave some people, a person, in that kind of situation even with this, and it is unlikely—this is the position we have taken—that any pension plan could guarantee 100% success in that sense without it costing, from current income, more than people would want to contribute from current income. We have to balance current income against future income because, one way or another, whether it is taxed out of us or whether we take it from ourselves privately or through negotiated contracts with our employers, we have to forgo current consumption in order to ensure future consumption. There is a trade-off between how much current consumption we want to forgo in order to have that future consumption.

Mr. Mann: I would like to add to that, Lloyd. I did some rather crude research that suggests, depending on length of service in a defined benefit plan, that 50% of your final gross annual salary translates into, oh, anywhere from just under 70% to almost 90% of the final net salary. And it was on that basis that we left that 50% in the brief, because of the translation that you have to make.

• 1710

It did not appear to be particularly out of line, from the little chance I had to do some investigation on it. I do not know that that would necessarily bear really close scrutiny, but as a general target it is not far off.

Dr. Barber: But you should appreciate where we are coming from. We are dealing with a group of faculty members whose stability of employment is higher than average; whose incomes are higher than average. We are also dealing with support staff where the incomes would not be higher than average, but I guess they might be higher than the industrial wage, or about on the industrial wage. But again, we are dealing with pretty highly stable workforces within universities. We are not dealing with the kind of people who are unemployed for a

[Translation]

M. Barber: Le Conseil des gouverneurs ou le Conseil des régents, appelez-le comme vous voulez, détient l'autorité première en tant que corps constitué. Mais, la plupart du temps, une fois de plus d'après mon expérience—je ne peux pas parler pour les autres établissements—le Conseil des gouverneurs n'a pas eu à intervenir de façon approfondie dans les activités d'un comité mixte composé du Conseil et de l'Association des facultés.

M. Young: D'accord. Lorsque vous avez parlé du revenu de remplacement c'est-à-dire le revenu de pré-retraite équivalent à 50 p. 100, je pense que n'importe qui peut donner des chiffres. Cela dépend en grande partie du travail que vous faites. Si vous êtes rémunéré au bas de l'échelle, où en réalité on considère que vous êtes pauvre, si, arrivé à la retraite, vous avez 50 p. 100 de vos revenus avant la retraite, la plupart des gens vont crever de faim, je pense, à moins qu'une disposition compensatoire soit adoptée comme celle prévue dans le SRG.

M. Barber: C'est la raison pour laquelle nous disons qu'une mesure comme le SRC sera probablement toujours nécessaire, peu importe que vous fassiez votre travail bien ou pas, parce que ces situations sont inévitables. Le hasard pourra faire qu'une personne se retrouve dans ce genre de situation même avec une telle mesure, et il est peu probable—c'est aussi la position que nous avons adoptée—qu'un régime de retraite puisse garantir 100 p. 100 du revenu, en ce sens qu'il en coûterait, d'après les revenus actuels, plus que ce que les gens seraient prêts à cotiser. Nous devons atteindre un certain équilibre entre les revenus actuels et les revenus futurs, d'une façon ou d'une autre, que les cotisations nous soient imposées ou que nous acceptions de les verser à des régimes privés ou par l'entremise de contrats négociés avec nos employeurs; nous devons nous sacrifier maintenant pour assurer notre avenir. C'est là un compromis entre ce que nous sommes prêts à sacrifier maintenant pour assurer notre avenir.

M. Mann: J'aimerais ajouter quelque chose à cela, Lloyd. J'ai fait des recherches assez sommaires qui me laissent croire, suivant les années de service dans un régime de retraite bien précis, que 50 p. 100 de votre traitement annuel brut avant la retraite donnent quelque chose comme un peu moins de 70 p. 100 à presque 90 p. 100 du salaire net final. Et c'est en nous fondant là-dessus que nous avons parlé de 50 p. 100 dans le mémoire, à cause de ces calculs.

Il ne semblait pas être particulièrement inexact si j'en juge par le peu de recherche que j'ai pu faire à ce sujet. Je ne sais pas s'il résisterait nécessairement à un examen réellement minutieux, mais il n'est pas loin de s'objectif général.

M. Barber: Mais vous devriez tenir compte d'où nous sommes partis. Nous avons affaire à un groupe de membres de facultés dont la stabilité d'emploi est plus élevée que la moyenne, dont le revenu est plus élevé que la moyenne. Nous avons également affaire à un personnel de soutien dont le revenu n'est peut-être pas plus élevé que la moyenne, mais je présume qu'il l'est plus que le salaire dans l'industrie ou à peu près équivalent. Mais je le répète, nous avons affaire à une force active très stable au sein des universités. Nous n'avons

[Texte]

period of time and then back in employment. We have a little more of that now with the maturity of faculties. We have not been able to hire the same number of young people, so we have an unfortunate group growing into the institution that does not have the security of employment that its predecessor group had. But basically we have a highly stable, highly competent professional workforce.

So the kind of problem you raise, which I as a citizen accept as a serious problem, as a representative of the university community—it is not one which is uppermost in our minds, because we have a pretty stable workforce, and most of us have people who are with us for pretty long periods of time.

Mr. Young: Has that not changed as a result of the cutback in funding under the EPF? It certainly is in the U of T.

Dr. Barber: There was a recent announcement of the suggestion that 65 people would have to be cut. I do not know what the total staff of the University of Toronto is, but those 65 would not bear any resemblance to the problems the auto workers had, for example, a year or a year and a half ago. I mean, the 65—I do not know what their total staff would be...

Mr. Kenneth Clements (Executive Director, Canadian Association of University Business Officers): About 10,000.

Dr. Barber: So it is most unfortunate from the standpoint of the programs that have to be cut; or the program quality is diminished. It is most unfortunate from the standpoint of the university. But from the standpoint of the pension problem that you are considering here, relative to the unemployment in the B.C. forest products industry, or in the mining industry, or in the automobile industry, or manufacturing generally, it really is not a major social problem.

Mr. Young: I would like to pursue the income tax question with you for a minute. Even though I know what you are trying to get at where you say we should be raising the ceiling on the \$3,500 you can put into an RRSP, I have become quite concerned over the last several years at the increasing evidence that the income tax system, which was designed to be distributing income in the country, through programs such as RRSPs and other like tax loopholes, or tax shelters, if you want to call them that, has had the opposite effect to redistributing income in the country to the people at the low end of the income scale. In fact, what it has done is it has made those who have get more, and the person at the low end of the income scale is getting screwed as a result. So I get a little concerned about talking about further expanding those tax shelters for those who perhaps may need it the least.

I do not know if you have any concerns about that, or whether you want to talk about it or not. It is a concern I have as we go through addressing this particular issue.

[Traduction]

pas affaire au genre de personnes qui sont en chômage pendant un certain temps, puis qui retournent sur le marché du travail. Nous en avons maintenant un peu plus, étant donné l'âge des membres des facultés. Nous n'avons pas pu embaucher le même nombre de jeunes, de sorte que, malheureusement, le groupe qui fréquente actuellement les universités ne jouit pas de la même sécurité d'emploi que ses prédécesseurs. En substance, toutefois, nous avons une force active professionnelle très stable et très compétente.

Ainsi, le genre de problème que vous soulevez et que, à titre de citoyen, de représentant de la communauté universitaire, j'estime être un problème sérieux, n'occupe pas toutes mes pensées, car nous avons une force active assez stable, et nous avons pour la plupart des employés qui restent avec nous pendant assez longtemps.

M. Young: La situation n'a-t-elle pas changée à la suite de la réduction des subventions accordées aux termes du FPE. Elle a certainement changé à l'Université de Toronto.

M. Barber: On a annoncé récemment que 65 personnes devaient être mises à pied. Je ne sais pas à combien s'élève en tout le personnel de l'Université de Toronto, mais les problèmes de ces 65 personnes ne présentent aucun rapport avec ceux qu'ont connus les travailleurs de l'industrie de l'automobile, par exemple, il y a un an ou un an et demi. Je veux dire, ces 65 personnes—je ne sais pas à combien s'élève au total le personnel...

M. Kenneth Clements (directeur général, Association canadienne du personnel administratif universitaire): À environ 10,000.

M. Barber: Alors, la situation est très déplorable en ce qui concerne les programmes qui doivent être supprimés, ou ceux dont la qualité est réduite. La situation est déplorable du point de l'université. Mais en ce qui concerne le problème des retraités que vous examinez actuellement, comparativement au problème du chômage dans l'industrie des produits forestiers de la Colombie-Britannique, dans l'industrie minière, dans l'industrie de l'automobile ou dans celle de la fabrication en général, ce n'est vraiment pas un grave problème social.

M. Young: Je voudrais poursuivre pendant un instant sur la question de l'impôt sur le revenu. Bien que je sache que vous tentez d'en venir au relèvement du plafond des \$3,500 de dépôt dans un REER, depuis ces quelques dernières années je m'inquiète du fait de plus en plus évident que le système d'imposition des revenus, qui était conçu pour redistribuer les revenus dans le pays, au moyen de programmes tels que les REER et d'autres moyens, tels que les échappatoires fiscales, ou les abris fiscaux, si vous voulez les appeler ainsi, a eu l'effet contraire à celui de redistribuer les revenus aux personnes qui se situent en bas de l'échelle. En fait, il a contribué à en donner davantage aux plus nantis, de sorte que la personne qui se trouve au bas de l'échelle se fait avoir. Alors, je m'inquiète un peu lorsqu'on parle d'augmenter davantage les abris fiscaux pour ceux qui en ont peut-être le moins besoin.

Je ne sais pas si cette question vous préoccupe, ou si vous désirez en parler ou non. Pour ma part elle m'inquiète.

[Text]

Dr. Barber: First of all, the brief is put together on the assumption that RRSPs exist and that that provision exists, and the \$3,500 cap was put on some years ago and has not been raised in the light of inflation, and concurrently, the \$60,000 maximum pension benefit that can be received was put on some years ago and has not been expanded. We did not address ourselves to the philosophical question that you raise.

• 1715

Mr. Young: It is a money question.

Dr. Barber: Well, it is a philosophical question as well as a money question. Obviously, people with higher incomes can afford to forgo current consumption in favour of future consumption with greater ease than those on lower incomes. That is a fact. And whether people on higher incomes should be encouraged to save greater amounts or encouraged to spend whatever additional income is discretionary, is a pretty important philosophical question. We complain on the one hand that capital formation is not great enough in the country to provide the necessary jobs and then we sometimes put in provisions that reduce the incentive for capital formation and increase the incentive for current consumption. It is a significant, both philosophical and economic question.

Again, from the standpoint of the universities, considering their pension question, by and large we are dealing with people who, if they choose, can forgo current consumption and put discretionary income into some savings plan which will provide for greater future income; greater than would otherwise be under a compulsory plan. Most other plans are compulsory. That is, they are required as a condition of employment.

It is from that point of view that we have addressed it, rather than from the larger societal point of view which you are taking. So, as the president of AUCC, I do not particularly want to debate the philosophical question; as an individual I would be quite happy to debate the philosophical question.

Mr. Young: It is a rather important one, I think, in terms of how we redistribute income; either through a pension system or through the income tax system, or whatever kind of structure we choose.

Dr. Barber: I guess another point I would make... I mentioned earlier that while many of the people who work within universities enjoy higher than average incomes, they are not in a position, working within universities, where they can get rich unless they happen to come up with a discovery and have the patent rights to it or something like that. But basically, university professors can hardly be considered as the offending group taking advantage of tax loopholes—to use your expression. Most of them work a long, long time to get their degrees. Most of them, as the brief points out, do not come into the income stream until later in years, because they have spent a long time to get the professional qualifications to get the job in the first place. And so in the early stages of

[Translation]

M. Barber: Tout d'abord on a rédigé le mémoire sur l'hypothèse que les REER existent: le plafonnement de \$3,500 a été fixé il y a quelques années et n'a pas été relevé en fonction de l'inflation, et également, les prestations de retraite maximales de \$60,000 qui peuvent être touchées ont été fixées il y a quelques années et n'ont pas été augmentées non plus. Nous ne nous sommes pas penchés sur la question de principe que vous soulevez.

M. Young: Il s'agit d'une question d'argent.

M. Barber: Eh bien, il s'agit autant d'une question de principe que d'une question d'argent. De toute évidence, les personnes qui touchent un revenu plus élevé que d'autres peuvent se permettre plus facilement de se priver maintenant et d'épargner pour l'avenir. C'est un fait. Et une question de principe très importante qui se pose, c'est de savoir si les personnes à revenu élevé devraient être encouragées à économiser davantage ou à dépenser leur revenu supplémentaire à leur discrétion. Nous nous plaignons d'une part que, dans le pays, la formation du capital ne permet pas d'assurer les emplois nécessaires et, d'autre part, nous concevons parfois des dispositions qui incitent moins à assurer la formation du capital, et davantage à consommer dès maintenant. C'est une question importante, tant sur le plan de principe que sur le plan économique.

Encore une fois, si l'on examine la question de la retraite du point de vue des universités, nous avons affaire, en général, à des personnes qui, si elles le désirent, peuvent se priver maintenant et déposer leur revenu à leur discrétion dans un régime d'épargne quelconque qui leur assurera plus tard un meilleur revenu que n'offrirait autrement un régime obligatoire. La plupart des autres régimes sont obligatoires, c'est-à-dire qu'ils font partie des conditions d'emploi.

C'est de ce point de vue que nous avons abordé la question, plutôt que du point de vue social plus vaste où vous vous placez. Ainsi, à titre de président de l'AUCC, je ne désire pas particulièrement débattre la question de principe; mais, à titre d'individu, je serais très heureux de le faire.

M. Young: Elle est plutôt importante, à mon avis, pour ce qui est de la façon dont nous redistribuons les revenus, que ce soit par l'intermédiaire d'un régime de retraite, d'un régime d'impôts sur le revenu, ou quelle que soit la méthode que nous choisissons.

M. Barber: J'aimerais souligner un autre point... J'ai dit plus tôt que, si bien des personnes qui travaillent dans les universités touchent un revenu plus élevé que la moyenne, elles ne sont toutefois pas en mesure, dans ce milieu, de devenir riches, à moins qu'elles fassent par hasard une découverte et obtiennent un brevet d'invention ou quelque chose du genre. Mais, en substance, on peut difficilement considérer les professeurs d'université comme le groupe profitant des échappatoires fiscales... pour employer votre expression. La plupart d'entre eux travaillent très longtemps avant d'obtenir leur diplôme. La plupart, comme le souligne le mémoire, ne touchent un revenu que bien des années plus tard, parce qu'ils ont consacré beaucoup de temps à acquérir les compétences

[Texte]

employment, as the brief points out, they are strapped for money.

Mr. Young: Two of my best friends are university professors.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I think we are just about running out of time.

Mr. Young: Can I have just one last question; the answer will be just a yes or no?

The other major question that has come before this committee that you could call controversial is whether in your view homemakers, individuals who have never participated in the paid workforce, should be included in the Canada Pension Plan.

Dr. Barber: I guess our brief, in that sense, simply says there should be in these plans a requirement for split, as was questioned earlier . . .

Mr. Young: The opting out provision.

Dr. Barber: —but with an opting out provision so that it can take cognizance of a pretty high degree of variability within society. But that is the way we would address the question.

Mr. Young: I think the debate is whether a homemaker who has never participated in the paid workforce should be entitled to a pension in her own right. Usually it is the female spouse—whether she would be entitled to a pension in her own right under the Canada Pension Plan even though she may not have made a contribution to it on her own.

Dr. Barber: We did not address that question directly. But as I say, our approach to it would be ensuring spousal benefits through a pretty toughly administered survival provision.

I was intrigued by the presentation you received from some women's group about family splits and a way around the problem that you raise. I did not have a chance to study it, but I was intrigued with it on the surface from some news report.

• 1720

Mr. Young: Would you like to give it some consideration and, if you can come up with a view on it, express it to the committee at a later date?

Dr. Barber: I will be glad to take that away and think about it.

Mr. Young: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Dr. Barber, and your colleagues . . .

Dr. Barber: Thank you for the opportunity.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): —for presenting your brief to us. I am sure we will be studying it a lot more.

[Traduction]

professionnelles leur permettant d'obtenir un emploi. Ainsi, au cours de leurs premières années sur le marché du travail, comme le souligne le mémoire, ils doivent se serrer la ceinture.

M. Young: Deux de mes meilleurs amis sont professeurs d'université.

Le vice-président (M. Dantzer): Le temps à notre disposition sera bientôt écoulé.

M. Young: Puis-je poser une dernière question? Vous n'aurez à répondre que par oui ou par non.

L'autre question importante sur laquelle le Comité s'est penché et que vous pourriez qualifier de discutable, c'est de déterminer si, à votre avis, les personnes au foyer, celles qui n'ont jamais fait partie de la force active rémunérée, devraient être comprises dans le Régime de pensions du Canada.

M. Barber: Je présume que, dans ce cas, notre mémoire indique simplement que ces régimes devraient prévoir un partage, comme cela a été contesté plus tôt . . .

M. Young: La disposition de non-participation.

M. Barber: . . . mais assorti d'une disposition de non-participation, de sorte à tenir compte d'une foule de variantes dans notre société. C'est la façon dont nous aborderions la question.

M. Young: À mon avis, le débat consiste à savoir si une personne au foyer qui n'a jamais fait partie de la force active rémunérée devrait être admissible de plein droit à une retraite. Habituellement, il s'agit de la femme . . . il faudrait savoir si elle aurait droit à une retraite en son nom, aux termes du Régime de pensions du Canada, même si elle n'y a peut-être pas cotisé personnellement.

M. Barber: Nous ne nous sommes pas penchés directement sur cette question, mais, comme je l'ai dit, notre formule serait de verser des prestations de conjoint au moyen d'une disposition de survie administrée très sévèrement.

Le mémoire que vous a envoyé un certain groupe de femmes au sujet du partage des crédits entre la famille et de la façon de contourner le problème que vous soulevez m'a intrigué. Je n'ai pas eu l'occasion de l'étudier, mais à la suite d'un compte rendu de presse, il m'a légèrement intrigué.

M. Young: Voulez-vous y réfléchir plus longuement et, si vous adoptez une position à ce sujet, peut-être pourriez-vous l'exprimer à une autre occasion devant le Comité?

M. Barber: Je serais heureux de réfléchir à la question.

M. Young: Je vous remercie.

Le vice-président (M. Dantzer): Je vous remercie beaucoup, monsieur Barber, ainsi que vos collègues . . .

M. Barber: Je vous remercie de nous avoir écoutés.

Le vice-président (M. Dantzer): . . . de nous avoir présenté votre mémoire. Je suis certain que nous l'étudierons beaucoup plus longuement.

[Text]

Shall we call the meeting to order? This is the Canadian Association of University Teachers. Dr. William Jones, are you beginning the presentation?

Mr. William Jones (Canadian Association of University Teachers): Yes, I am.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Would you introduce your colleagues?

Dr. Jones: If I could start by introducing everybody: Mr. Richard Bellaire; Dr. Ron Levesque... and where is Mr. Léger?

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): He has disappeared—just like the members of the committee; they are hard to find.

Dr. Jones: Voilà—Mr. Léger.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much.

Dr. Jones: We would like to take 10 to 15 minutes of your time to highlight the main points we make in our brief. We will not spend long in making a case for pension reform. We believe it is undeniable that retired Canadians need to be guaranteed a reasonable minimum income and the green paper has stated unequivocally that this need is not being fully met at the moment.

If the public sector has its problems, the private sector covers only about one-half of Canadian workers. Moreover, employer-sponsored plans, where they exist, suffer from some serious technical weaknesses. I differ slightly with my colleague from the Association of Universities and Colleges of Canada. It is true that the private pension plans that university faculty have are some of the better plans in the private field. That suggests to me that the weaknesses we find in those plans are likely to be magnified elsewhere in the economy.

I think our central recommendation is with respect to the Canada and Quebec Pension Plans. We recommend that the benefit provided by those plans should be increased over the next few years until the maximum pension is equal to 50% of the yearly maximum pensionable earnings.

We also would recommend that the YMPE, which was essentially equal to the average industrial wage when the CPP was enacted and has now fallen behind, should be increased to the average industrial wage and should, in the future, be indexed to the average industrial wage.

We would also recommend that the minimum qualifying period for full benefits under these plans should be reduced to 35 years.

We believe OAS and CPP benefits, in principle, should be indexed to the average industrial wage, rather than to the consumer price index. If, in principle, the aim of these plans is to mitigate poverty, is to keep people out of poverty, poverty is

[Translation]

Poursuivons-nous la réunion? Voici les porte-parole de l'Association canadienne des professeurs d'université. Monsieur William Jones, commencez-vous votre exposé?

M. William Jones (Association canadienne des professeurs d'université): Certainement.

Le vice-président (M. Dantzer): Voulez-vous nous présenter vos collègues?

M. Jones: Je commencerai en présentant tout le monde: M. Richard Bellaire, M. Ron Lévesque... et où est M. Léger?

Le vice-président (M. Dantzer): Il a disparu... tout comme les membres du Comité; ils sont difficiles à trouver.

M. Jones: Voilà... M. Léger.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup.

M. Jones: Je voudrais prendre dix à quinze minutes de votre temps pour mettre en lumière les principales remarques que nous faisons dans notre mémoire. Nous ne nous attarderons pas à justifier le bien-fondé de la réforme des pensions de retraite. Nous sommes d'avis qu'il est indéniable que les Canadiens retraités doivent avoir l'assurance de toucher un revenu minimum raisonnable, et le livre vert a indiqué sans équivoque que ce besoin n'est pas entièrement satisfait à l'heure actuelle.

Si le secteur public a ses problèmes, le secteur privé n'englobe qu'environ la moitié des travailleurs canadiens. En outre, les régimes de l'employeur, lorsqu'ils existent, présentent quelques graves lacunes de forme. Mon opinion diffère légèrement de celle de mon collègue de l'Association des universités et collèges du Canada. Il est vrai que les régimes de retraite du secteur privé en vigueur dans les facultés d'université comptent parmi les meilleurs régimes du secteur privé. Cela me porte à croire qu'il est probable que les lacunes que nous décelons dans ces régimes seront amplifiées dans d'autres secteurs de l'économie.

Notre principale recommandation porte sur le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec. Nous recommandons que les prestations prévues aux termes de ces régimes soient augmentées au cours des quelques prochaines années de sorte que la retraite maximale soit équivalente à 50 p. 100 des gains maximaux annuels cotisables.

Nous recommandons également que ces gains, qui étaient essentiellement équivalents au salaire moyen dans l'industrie lorsque le RPC a été mis en vigueur, mais qui ne sont plus suffisants, soient portés au taux du salaire moyen dans l'industrie et indexés à l'avenir sur le salaire moyen dans l'industrie.

Nous recommandons également que la période minimale donnant droit à des prestations intégrales en vertu de ces régimes soit abaissée à 35 ans.

Nous sommes d'avis qu'en principe, la pension de sécurité de la vieillesse et les prestations prévues aux termes du RPC devraient être indexées sur le salaire moyen dans l'industrie, plutôt que sur l'indice des prix à la consommation. Si, en principe, ces régimes visent à soulager la pauvreté, à empêcher

[Texte]

a relative concept and a better index would be the average industrial wage, rather than the consumer price index.

Our reasons for supporting these changes, I think, can be stated fairly briefly. The first reason sounds simplistic, but I do not think it is. The first reason is that the Canada and Quebec Pension Plans are genuine pension plans. In other words, they provide a defined benefit on the basis of earnings history. Moreover, as pension plans, they have a number of what we feel to be essential features in a pension plan. They provide for immediate vesting. They provide for full portability. They provide for indexing of the benefit to some external measure.

• 1725

If we in Canada were to increase the benefit available through these plans, we would solve the problem to some extent of providing vested, portable, indexed benefits at some minimum level to those members of the paid labour force—that is, nearly one half of the men and nearly two thirds of the women—who are not at present covered by employer-sponsored arrangements.

For those who do have private coverage, that the benefit provided is typically integrated with the Canada or Quebec Pension Plans and, in consequence, the improvements we recommend would provide protection for a larger proportion of the pension benefit when those individuals retire from an employer-sponsored plan.

We have looked at objections to our position and we think they fall into largely two categories. It is sometimes argued that expanding public pension plans is unnecessary because private plans will somehow fill the need or, perhaps, it is that the private coverage is in some moral sense superior to public coverage.

The second line of argument tends to focus on costs. The two objections mesh, since it is often argued that private coverage is preferable because it is fully funded. Essentially we believe that when a person invests in a pension benefit, that person is buying a product. The best product is the one that produces the greatest benefit for the lowest cost, other things being equal. On this ground the Canada and Quebec Pension Plans are demonstrably superior products to any currently available from the private sector. Moreover I think it is true to say that the private sector, whether it can meet the need or not, simply has not been meeting the need. Over the last decade we have seen approximately 4% to 5% increase in the proportion of the paid labour force covered by private plans. If you calculate what would have to happen, we would have to wait another 180 years in order to see coverage of 100% of the paid labour force by private pension plans.

[Traduction]

la population de vivre dans la pauvreté, la pauvreté étant un concept relatif, l'indice du salaire moyen dans l'industrie serait préférable à celui des prix à la consommation.

Je pense que nous pouvons énoncer assez brièvement les motifs qui nous poussent à souscrire à ces changements. Le premier semble simpliste, mais je ne crois pas qu'il le soit. C'est que le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec sont des régimes véritables. En d'autres termes, ils assurent des prestations déterminées d'après les gains. En outre, à titre de régimes de retraite, ils présentent certaines caractéristiques que nous jugeons essentielles dans un régime de retraite. Ils prévoient une quote-part patronale immédiate, une transférabilité totale et l'indexation des prestations sur la base de certains facteurs.

Si au Canada, nous augmentions les prestations offertes aux termes de ces régimes, nous résoudrions dans une certaine mesure le problème qui consiste à offrir à un certain niveau minimal des prestations avec quote-part, transférables, indexées aux membres de la force active rémunérée, c'est-à-dire, à près de la moitié des hommes et à peu près des deux tiers des femmes, qui ne participent pas à l'heure actuelle à des régimes de l'employeur.

Pour leur part, les prestations offertes à ceux qui participent à un régime du secteur privé sont habituellement intégrées au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec; par conséquent, les améliorations que nous recommandons permettraient de protéger une plus grande partie des prestations de retraite lorsque ces personnes se retirent d'un régime employeur.

Nous avons examiné les objections qu'ont soulevé la position que nous avons adoptée et nous pensions qu'elles tombent en général dans deux catégories. On soutient parfois qu'il est inutile d'élargir les régimes de retraite du secteur public, parce que ceux du secteur privé répondront d'une façon ou d'une autre aux besoins; ou alors il est possible que la participation aux régimes du secteur privé soit, dans un certain sens moral, supérieure à la participation à ceux du secteur public.

La deuxième objection a tendance à porter sur les coûts. Les deux objections s'entrecroisent, puisque l'on soutient fréquemment qu'une participation à un régime du secteur privé est préférable, car il s'autofinance entièrement. Essentiellement, nous croyons que lorsqu'une personne verse des cotisations à un régime de retraite, elle achète un produit. Toutes proportions gardées, le meilleur produit est celui qui rapporte les meilleurs bénéfices au coût le moins élevé. Si l'on part de ce principe, le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec sont manifestement des produits supérieurs à tous ceux qui sont actuellement offerts dans le secteur privé. En outre, je pense qu'il est vrai de dire que le secteur privé, qu'il puisse ou non répondre aux besoins, n'y a simplement pas répondu. Au cours de la dernière décennie, la proportion de la force active rémunérée qui participait à des régimes du secteur privé a augmenté d'environ 4 à 5 p. 100. Si vous calculez, il faudrait que vous attendiez 180 autres années afin que la force

[Text]

In addition, private plans have some serious technical weaknesses, one of which—portability—appears to be insurmountable. At the least, nobody in the pension industry that I have ever talked to has explained how a deferred benefit, based upon years of service, can be made portable from one employer-sponsored plan to another without employers engaging in a costly, time-consuming, bilateral negotiation. To give you an example, I am a professor at Carleton University in Ottawa. If I move down the canal to the University of Ottawa, I essentially lose a minimum guaranteed benefit built up at Carleton, because that is based upon years of service and we have no mechanism for transferring years of service from Carleton to Ottawa within the same city.

Now there are about 20 pension plans in operation in the Ontario university system. It does not take much calculation to see that what would be required to have portability would be 190 separate bilateral arrangements. And this is just not going to happen. The universities are simply not going to have the time to spend negotiating those agreements. Even if they existed, they still would not provide portability to the Alberta university system, the B.C. system; they would not provide portability to the public sector or to any employer in the private sector.

The second line of argument against increasing public coverage—that of costs—is a many-sided one. Presumably no one is going to argue that increasing CPP benefits increases in any real way the global cost to the economy. We think perhaps it should be emphasized that increased CPP or QPP coverage does not take money out of the economy but, rather, it redistributes money within the economy to those who on any criteria are most in need.

We deal in our brief with the microeconomic argument that pay-go public coverage may in principle decrease the amount of money individuals are willing to save which, in turn, reduces the capital available for investment and, hence, impedes economic growth. This is an empirical argument and we would have to look for empirical evidence. We cannot find any, and we note that the task force on retirement income policy was also able to find no convincing evidence that increased public coverage has diminished the level of saving. We would note that the introduction of CPP and QPP coincided with historically very high levels of personal savings by Canadians. Be this as it may, we would recommend that the question of pensions and the question of savings, the level of savings necessary to generate economic progress should be kept distinct.

[Translation]

active rémunérée participe à 100 p. 100 aux régimes de retraite du secteur privé.

En outre, les régimes du secteur privé présentent certaines lacunes de forme très sérieuses, dont l'une, la transférabilité, semble insurmontable. A tout le moins, parmi ceux qui oeuvrent dans le secteur des pensions de retraite à qui j'ai parlé, personne ne m'a expliqué comment une rente différée, fondée sur les années de service, peut être transférable d'un régime employeur à un autre, sans que l'employeur ne s'engage dans des négociations onéreuses, longues et bilatérales. À titre d'exemple, je suis professeur à l'Université Carleton, à Ottawa. Si je décide d'aller enseigner à l'Université d'Ottawa, je perds essentiellement une rente minimale garantie que j'ai accumulée à Carleton, parce qu'elle est fondée sur les années de service et que nous ne disposons d'aucun mécanisme permettant de transférer les années de service de Carleton à Ottawa, et ce dans une même ville.

Il existe actuellement quelque 20 régimes de retraite au sein du système universitaire de l'Ontario. On n'a pas besoin de faire de longs calculs pour constater que, pour assurer la transférabilité, il faudrait conclure 190 ententes bilatérales distinctes. Et cela ne se produira certes pas. Les universités n'auront tout simplement pas le temps de négocier ces ententes. Même si elles existaient, elles n'assureraient pas toujours la transférabilité voulue au système universitaire de l'Alberta ou à celui de la Colombie-Britannique; elles n'assureraient pas la transférabilité à un régime du secteur public ou à celui d'un employeur du secteur privé.

La deuxième objection soulevée contre l'augmentation du taux de participation aux régimes du secteur public, celle qui concerne les coûts, présentent de nombreuses facettes. On présume que personne ne soutiendra qu'une augmentation des prestations versées aux termes du RPC accroîtra le coût réel global qui sera imposé à l'économie. Il y aurait peut-être lieu de souligner qu'une participation accrue au RPC ou au RRQ ne prive pas l'économie d'argent, mais redistribue cet argent à ceux qui en ont le plus besoin à tous les points de vue.

Dans notre mémoire, nous traitons de l'argument microéconomique selon lequel la participation par répartition aux régimes du secteur public risque en principe de réduire le montant que les particuliers sont disposés à épargner, ce qui, à son tour, réduit le capital nécessaire aux investissements, et partant, entrave la croissance économique. Il s'agit d'un argument empirique que nous devons justifier par des preuves également empiriques. Nous ne pouvons pas en trouver, et nous avons remarqué que le groupe d'étude sur la politique de revenu de retraite a lui aussi été incapable de prouver de façon convaincante que l'accroissement de la couverture des régimes publics a fait diminuer le niveau de l'épargne. Il y a lieu de signaler que la création du RPC et du RRQ a coïncidé avec une période où les niveaux d'épargne personnelle des Canadiens étaient exceptionnellement élevés. Quoi qu'il en soit, nous recommandons de maintenir une nette distinction entre la question des pensions et la question de l'épargne, c'est-à-dire le niveau d'épargne nécessaire pour entraîner une croissance économique.

[Texte]

[Traduction]

• 1730

A second cost issue also relates to pay-go funding. This is the presumption that the proportion of the retired workforce to the total workforce will become too great if present levels of fertility are maintained. I suppose, in principle, it is possible that a future workforce might then prove unwilling to pay for benefits for a large retired workforce.

We believe this argument as it stands ignores a number of factors. The first one, obviously, is that assumptions about fertility rates are highly unreliable beyond a projection of about 20 years. Even the most pessimistic projection about fertility rates we have seen would still lead to an increase in contribution rates. It would still be below the rates that workers in other advanced industrial economies seem willing to pay without social disruption. We think the argument also ignores the possibility of increased productivity, which would of itself finance a larger proportion of retired or semi-retired persons. Finally, the argument ignores the fact that proportionately increased spending on the elderly is compensated for by proportionately decreased spending on the young if fertility rates remain low.

However, we do recognize that contribution rates may need to be raised in the future, and we recommend that rates be regularly reviewed and adjusted accordingly. In short, we see no compelling arguments or evidence to preclude an expansion of benefits available under the Canada and Quebec Pension Plans, and we see an immediate and pressing need for such improvements.

If we could turn to the treatment of women under the Canada and Quebec Pension Plans, we acknowledge that some very complex issues of social philosophy and social policy can arise in providing coverage for those persons who are typically women, who have either never entered the paid labour force or who have done so only intermittently.

We believe this is a transitional period in which women are more and more likely to enter the paid labour force on a permanent basis. In the future, some of the problems that currently face women in particular in the sphere of pensions will be solved when all or most women earn independent incomes as a matter of course. Our specific recommendations, therefore, are intended to apply only to a transitional period.

We recommend that the Canada Pension Plan should do as the Quebec Pension Plan now does and permit contributors who stay at home to care for children under seven years of age to exclude these years in determining the number of contributory years required to earn a full Canada Pension Plan. We also recommend that no change need be made to present

Il y a aussi une deuxième question de coûts en ce qui concerne les régimes de retraite par répartition pure. Il s'agit de l'hypothèse selon laquelle la proportion des retraités par rapport à l'ensemble de la population active va devenir trop élevée si les niveaux de fécondité actuels se maintiennent. Je suppose qu'il est possible en principe que, dans l'avenir, la population active soit réticente à assumer le coût des prestations versées à une population retraitée importante.

Tel quel, cet argument ne tient pas compte d'un certain nombre de facteurs. D'abord, le plus évident, c'est que les hypothèses sur les taux de fécondité sont très peu fiables au-delà d'une projection d'environ 20 ans. Même la projection la plus pessimiste que nous connaissions au sujet des taux de fécondité entraînerait quand même une augmentation du taux des cotisations. Ce taux demeurerait pourtant inférieur au taux que les travailleurs d'autres pays industrialisés semblent prêts à payer, sans que cela ne crée de bouleversements sociaux. Nous estimons par ailleurs que cet argument ne tient pas compte non plus de la possibilité d'un accroissement de la productivité qui permettrait en soi de financer une plus forte proportion des pensions des retraités ou des semi-retraités. Enfin, on ne tient aucun compte du fait que toute augmentation relative des dépenses pour les personnes âgées est compensée par une diminution relative des dépenses des jeunes, si les taux de fécondité demeurent faibles.

Nous admettons cependant que les taux des cotisations devront peut-être être relevés dans l'avenir et nous recommandons qu'ils soient régulièrement revus et rajustés. Bref, selon nous, rien ne s'oppose vraiment à un accroissement des prestations versées en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec, et il est par contre urgent de procéder à ces rajustements.

En ce qui concerne la situation des femmes vis-à-vis du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, nous nous rendons compte que certaines questions très complexes de philosophie et de politique sociales entrent en ligne de compte dès que l'on envisage d'appliquer ces régimes aux personnes, généralement des femmes, qui ne sont jamais entrées dans la population active rémunérée, ou seulement de façon intermittente.

Selon nous, nous vivons une période de transition pendant laquelle de plus en plus de femmes vont entrer dans la population active rémunérée à titre permanent. Dans l'avenir, certains des problèmes auxquels les femmes font actuellement face, en particulier dans le domaine des pensions, seront résolus lorsque la plupart des femmes, sinon toutes, gagneront un revenu indépendant. Nos recommandations s'appliquent par conséquent uniquement à une période de transition.

Nous recommandons que, à l'instar du Régime de rentes du Québec, le Régime de pensions du Canada permette aux cotisants qui demeurent à la maison pour prendre soin des enfants de moins de 7 ans d'exclure ces années du calcul du nombre d'années de cotisation requises pour avoir droit à la pleine pension. Nous recommandons également de ne rien changer aux dispositions actuelles concernant le partage des

[Text]

arrangements concerning the division of Canada Pension Plan credits upon marriage breakdown.

Now, nothing we have said about increasing public coverage implies that private pension plans need not be strengthened. Indeed, we argue that legislation of minimum standards for employer-sponsored plans is essential. Central to our view is the position that all contributions to an employer-sponsored plan constitute deferred income that is, in essence, the property of the employee. Given current tax legislation, it is convenient to label some proportion of the total contribution as the employee's contribution and some proportion as the employer's contribution. However, I know my employer, as employers elsewhere, look to the total cost of an employee. The so-called employer's contribution is paid for by reductions in the employee's current salaries.

We make a number of specific recommendations which I shall not address in detail at the moment, but of course, about which we should be happy to answer questions.

In our brief, section (a) of our executive recommendations deals with private pension plans.

• 1735

Recommendation 2 is that funds should be fully vested after a maximum period of two years, which is shorter than is typically provided for now in legislation.

Recommendations (b)3 to 7 deal with how benefits built up in a plan should be handled when an employee terminates employment. At the moment, it is quite possible that a younger employee who terminates employment can bear a disproportionate cost of the pension plan.

Recommendations 8 and 9 deal with survivor benefits and we suggest, as did our colleagues from AUCC, that the survivor benefit pension should be the normal form of pension rather than the optional form of pension as it is currently.

Recommendation (b)10 is that men and women with the same earnings history should receive the same monthly benefits from a money purchase plan. This is, of course, the case with a defined benefit plan; however, as you know, annuities are priced separately for men and women on the basis of sexually differentiated mortality tables. Hence, women receive lower monthly pensions from a money purchase plan.

Recommendations (b)11 and 12 deal with splitting of pension benefits on marriage breakdown. As we have said, we view pension benefits as property, an asset that can be considered in an appropriate distribution of property.

[Translation]

crédits du Régime de pensions du Canada à la dissolution du mariage.

Par ailleurs, rien dans ce que nous avons dit au sujet de l'accroissement de la couverture des régimes publics ne signifie que les régimes de retraite privés n'ont pas besoin d'être accrus. En fait, nous soutenons qu'il est essentiel d'adopter des mesures législatives afin de fixer des normes minimales en ce qui concerne les régimes administrés par un employeur. Notre opinion repose sur le principe voulant que toutes les cotisations versées à un régime administré par un employeur constituent un revenu différé, c'est-à-dire qu'elles sont essentiellement la propriété de l'employé. Compte tenu de la législation fiscale actuelle, il est pratique de considérer une proportion donnée de la cotisation totale comme la cotisation de l'employé, et une autre proportion comme la cotisation de l'employeur. Néanmoins, je sais pertinemment que mon employeur, tout comme les autres, tient compte du coût total d'un employé. La cotisation appelée cotisation de l'employeur est payée en réduisant les salaires courants des employés.

Nous faisons un certain nombre de recommandations précises au sujet desquelles je n'ai pas l'intention d'entrer dans les détails pour le moment. Néanmoins, nous serons évidemment disposés à répondre aux questions.

Dans notre mémoire, la section a) de nos recommandations porte sur les régimes de retraite privés.

Selon la recommandation n° 2, tout employé devrait acquérir le droit à la pension après une période maximale de deux ans de service, période plus courte que ce qui est généralement prévu dans la législation actuelle.

Les recommandations b) 3 à 7 portent sur la façon dont les prestations accumulées dans un régime doivent être traitées à la cessation d'emploi. Actuellement, il peut arriver qu'un jeune employé qui quitte son emploi soit forcé d'assumer une partie disproportionnée du régime de retraite.

Les recommandations 8 et 9 portent sur les prestations versées au survivant. Nous suggérons, à l'instar de nos collègues de l'AUCC, que la pension du survivant devienne une forme de pension normale au lieu d'être facultative comme c'est le cas actuellement.

Selon la recommandation b) 10, les hommes et les femmes ayant eu des gains équivalents devraient recevoir les mêmes prestations mensuelles dans un régime à prestations indéterminées. Cela est évidemment le cas dans les régimes à prestations partiellement déterminées. Néanmoins, comme vous le savez, les rentes annuelles sont évaluées séparément pour les hommes et pour les femmes en fonction de tables de mortalité selon le sexe. Par conséquent, les femmes touchent des pensions mensuelles inférieures dans le cas des régimes à prestations indéterminées.

Les recommandations b) 11 et 12 portent sur le partage des crédits de pension en cas de dissolution du mariage. Nous l'avons dit, nous considérons la pension comme un bien qui doit faire l'objet d'un partage équitable.

[Texte]

Recommendations 13 and 14 deal with a serious weakness, as we see it, of employer plans. Typically, protection of the benefit against inflation is either on an ad hoc basis or at some nominal rate, say 2% or 3%. We recommend that pension benefits, available from a private plan, be indexed to the Consumer Price Index and that the government provide an appropriate mechanism for doing so.

Recommendation 15 would extend employer sponsored coverage to part-time workers.

Recommendations 16 and 17 deal with full disclosure of information.

Finally, recommendation 18 is that employees should be included on committees that administer private pension plans. Again, I feel some sense of difference with my colleague from AUCC. It has not been my experience in the university system that faculty employees have this kind of control over pension management.

We should like to end the survey of our brief by drawing attention to an issue of retirement policy. We believe that by and large 65 is as an appropriate age as any for normal retirement. We also believe that mechanisms for early retirement need to be developed and become more freely available. However, it is our fundamental conviction that mandatory retirement at age 65 is a serious infringement of an individual's civil liberties. Mandatory retirement—solely on grounds of age—we recommend should no longer be permitted.

We thank you for your time and we are happy to answer any questions you may have.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Dr. Jones. Madam Killens.

Mrs. Killens: Oh boy, I am really fortunate again. I asked Mr. Dantzer before if he wants to ask any questions because we took your turn. All right. I will leave room for you, Mr. Dantzer. I will not be too long on my question.

First, I want to say that I agree with many, many recommendations that you have in here and I appreciate the concern you show for the women's issues. On page two, you are saying something to the effect that most women will probably qualify for pensions of their own in the years to come. I almost beg to differ with you on that one because the reality is that even today the women who are working in the private sector are not being protected and I think the percentage is minute—I do not remember it—but I will tell you that there is even some injustice in the garment trade in my riding. I had ladies in my office who came in because they have to put in 25 years and they get nicely fired a year or so before the time is up. We may sound very cynical that the women are not being protected in the private sector because somehow the unions do not—I accused them last week when they were here—seem to try very hard to negotiate whenever the majority in the factory or

[Traduction]

Les recommandations 13 et 14 traitent selon nous d'une grave faiblesse des régimes administrés par les employeurs. En règle générale, la protection des prestations contre l'inflation est faite soit à titre exceptionnel, soit à un taux nominal, par exemple 2 ou 3 p. 100. Nous recommandons que les prestations des régimes de retraite privés soient indexées en fonction de l'indice des prix à la consommation et que le gouvernement établisse un mécanisme approprié à cet égard.

La recommandation 15 aurait pour résultat d'étendre la couverture des régimes administrés par l'employeur aux travailleurs à temps partiel.

Les recommandations 16 et 17 portent sur la divulgation complète de l'information.

Enfin, selon la recommandation 18, des employés devraient siéger aux comités qui administrent les régimes de retraite privés. Ici encore, il y a un certain écart entre notre position et celle de mes collègues de l'AUCC. D'après ma propre expérience dans le système universitaire, les membres du corps professoral n'ont généralement pas voix au chapitre en ce qui concerne la gestion des régimes de retraite.

Nous aimerions terminer cet aperçu de notre mémoire en attirant votre attention sur un aspect de la politique de la retraite. Dans l'ensemble, nous estimons que 65 ans est un âge raisonnable pour la retraite normale. Par ailleurs, nous croyons qu'il y a lieu de mettre au point des mécanismes de retraite anticipée et de les rendre plus facilement accessibles. Néanmoins, nous sommes fondamentalement convaincus que la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans constitue une grave atteinte aux libertés civiles des personnes. Nous recommandons que la mise à la retraite obligatoire pour la seule question d'âge ne soit plus autorisée.

Nous vous remercions de votre attention et nous sommes prêts à répondre maintenant à vos questions.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci, monsieur Jones. Madame Killens.

Mme Killens: J'ai vraiment beaucoup de chance. J'ai demandé avant à M. Dantzer s'il voulait poser des questions parce que nous avons pris votre tour. C'est d'accord. Je vous laisserai du temps, monsieur Dantzer. Ma question ne sera pas très longue.

Premièrement, je tiens à dire que je suis d'accord avec bon nombre des recommandations que vous venez de nous présenter et je suis sensible à l'intérêt que vous portez aux questions relatives aux femmes. A la page 2, vous dites à peu près que la plupart des femmes vont probablement cotiser à leur propre régime de retraite dans les années qui viennent. Je m'excuse presque de ne pas être d'accord avec vous sur cette question, mais, en réalité, même de nos jours, les femmes qui travaillent dans le secteur privé ne sont pas protégées et je pense que le pourcentage est très faible... je ne m'en souviens pas... mais je peux vous dire qu'il y a même certaines injustices dans ma circonscription dans l'industrie du vêtement. Des femmes sont venues me voir à mon bureau parce qu'après avoir travaillé 25 ans elles étaient licenciées comme par hasard un an ou à peu près avant la retraite. Nous avons peut-être l'air très cyniques en disant que les femmes ne sont pas protégées dans le secteur

[Text]

office are women. I would not share your optimism there. I will tag another question to it.

• 1740

You are not too clear. On page 2, number four, you speak of minimum standards—and I agree with that—but then you say “whether they are voluntary or required by law”. We are speaking of private plans and you are saying “whether”. What is your point of view? Do you think they should be compulsory or would you think we should recommend that they should be compulsory for the private sector?

Dr. Jones: Could I start with your first point? I agree with you that it is the case that women by and large are not covered by private pension plans, and I think I said that the proportion who were not covered is about two-thirds of women in the paid labour force; and I agree with what I take to be the thrust of your question that to some extent the problem of part-time employees is a problem for the labour law as much as it is a problem for pension legislation. It is the case that women are more likely to be part-time employees than men are. It is also the case that they are for that reason more likely to fall afoul of extended vesting requirements, and we have recommended that vesting requirements be considerably foreshortened.

What we are talking about when we talk about treatment of women in the pension system, particularly in that section, is that when women do earn an independent income some of that benefit should be covered by an increase in the Canada Pension Plan or the Quebec Pension Plan, as is appropriate.

I have seen a lot of attempts to think the problem through, but I have not seen any solution to the problem of how you deal with people who never enter the paid labour force, and of course they are typically women. The Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan as they stand now are based upon an employee-employer relationship so it is very difficult to see how people who are never in the paid labour force could be accommodated in those plans. I think if this committee were to recommend some change in the basis of the Canada Pension Plan we would not be unhappy; but, as they currently stand, it is very hard to see how people who never enter the labour force can be accommodated.

On the issue of whether or not employer plans ought to be mandatory, I think I would simply like to say this. The central thrust of our brief is that coverage under the Canada Pension Plan and the Quebec Pension Plan is a priority. That should come first before we begin to consider the question of whether private coverage is mandatory or not.

[Translation]

privé parce que les syndicats ne semblent pas vraiment négocier avec enthousiasme... je les ai accusés de cela la semaine dernière lorsqu'ils sont venus témoigner ici... lorsque la majorité des employés d'une usine ou d'un bureau sont des femmes. Je ne partage pas votre optimisme à ce sujet-là. J'ajouterais une autre question.

Vous n'êtes pas très clair à la recommandation numéro 4 de la page 2, vous parlez de normes minimales—et je suis d'accord avec cela—mais vous dites ensuite «qu'elles soient facultatives ou imposées par la loi». Nous parlons là de régimes privés et vous dites qu'elles soient facultatives ou imposées. Quel est votre point de vue? Estimez-vous qu'elles devraient être obligatoires ou pensez-vous que nous devrions recommander qu'elles le soient pour le secteur privé?

M. Jones: Puis-je commencer par le premier point que vous avez soulevé? Je conviens avec vous qu'il est vrai que, dans l'ensemble, de nombreuses femmes ne sont pas couvertes par des régimes de pensions privés; je pense avoir dit qu'environ les deux tiers des femmes de la population active ne sont pas couvertes. Je suis d'accord avec ce qui me semble être l'essentiel de votre question, c'est-à-dire que, dans une certaine mesure, le problème des employés à temps partiel est un problème de législation du travail tout autant qu'un problème de législation des pensions... C'est vrai que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. C'est également vrai que pour cette raison elles n'arrivent pas à respecter les critères de dévolution des droits et nous avons recommandé que le nombre d'années de service requis soit réduit.

Lorsque nous parlons de la situation des femmes vis-à-vis des régimes de retraite en particulier dans cette section, nous voulons dire que, lorsque les femmes gagneront effectivement un revenu indépendant, une partie de l'ensemble des prestations sera couverte par l'augmentation des cotisations versées au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec, selon le cas.

Beaucoup ont tenté de résoudre le problème, mais personne n'a encore trouvé comment régler le cas des personnes qui n'ont jamais eu de travail rémunéré; et évidemment, il s'agit le plus souvent des femmes. Actuellement, le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec reposent sur le rapport employé-employeur, de sorte qu'il est très difficile de trouver une façon d'intégrer à ces régimes les gens qui n'ont jamais travaillé contre rémunération. Si ce Comité recommandait des modifications de fond du Régime de pensions du Canada, nous ne serions pas mécontents. Cependant, dans l'état actuel des deux régimes, il est très difficile d'envisager de rendre ces régimes applicables aux personnes qui ne sont jamais entrées dans la population active.

En ce qui concerne la question de savoir si les régimes administrés par les employeurs devraient être obligatoires, je voudrais simplement répondre ceci: Dans notre mémoire, nous avons mis l'accent sur le caractère prioritaire du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec. Cela

[Texte]

Mrs. Killens: You would like to see it increased?

Dr. Jones: We are saying that we would like to see benefits available under CPP and QPP increased.

Mrs. Killens: I am referring to page 9 where you are telling us that you believe it should be indexed to some measure of real income such as the average industrial wage. It means that you would not want to see it, as we now have it, indexed to the cost of living. Have you made any calculation of how much it would cost? Would it cost more? And in all of your brief did you work on some figures, expenses?

Dr. Jones: I think it is true to say that we have not made detailed projections. At present increases in the industrial wage are lagging slightly behind increases in the consumer price index. Over the long run, with a productive economy, increases in the average industrial wage tend to go ahead of increases in the consumer price index.

I think in essence this is a philosophical point. What is the Canada Pension Plan intended to do—or the Quebec Pension Plan? Is it intended to keep people out of poverty? If that is the intention and if we believe—and we do—that poverty is essentially a relative matter, that is determined by the level of industrial wages rather than by the level of the consumer price index.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Young.

Mr. Young: Just a couple of questions.

First of all, thank you for presenting an excellent brief.

• 1745

You spoke about the drop-out provision for those individuals who take care of children under the age of seven. Would you also apply that to persons who happen to be disabled—a close family relative or a person who happens to be elderly and perhaps is unable to take care of themselves?

Dr. Jones: As a matter of social policy, I think it is true to say that most families have children. Most families do not have a disabled relative. As a matter of priority, I think we would see the extension of the drop-out provision to care for children; that comes first. I can only speak personally, but yes, I think that in the end the extension of that provision to persons who care for a disabled relative ought to be met.

Mr. Young: It is a very serious problem. Both Madam Killens and I served on the special committee on the disabled, and even in the most conservative estimates, something like 10% of the population are considered disabled, and in that we were not even including elderly people. So there is certainly a need that has to be served, whether it be through the Canada Pension Plan or some other mechanism.

[Traduction]

doit passer avant tout même avant la question de savoir si les régimes privés doivent être obligatoires.

Mme Killens: Vous voudriez que les prestations soient augmentées?

M. Jones: Nous disons nous aimerions que les prestations versées en vertu RPC et du RPQ soient accrues.

Mme Killens: À la page 9, vous dites que les prestations devraient être indexées en fonction d'une mesure quelconque du revenu réel comme le salaire moyen dans l'industrie. Cela signifie que vous ne tenez pas à ce qu'elles soient, comme maintenant, indexées en fonction de l'augmentation du coût de la vie. Avez-vous calculé ce que votre option coûterait? Les coûts seraient-ils plus élevés? Y a-t-il, dans votre mémoire, certains chiffres, sur les dépenses par exemple?

M. Jones: Il est vrai que nous n'avons pas fait de projections détaillées. Actuellement, l'augmentation des salaires dans l'industrie est légèrement inférieure à l'accroissement de l'indice des prix à la consommation. À long terme, dans une économie productive, l'augmentation des salaires moyens dans l'industrie est généralement supérieure à la progression de l'indice des prix à la consommation.

Je crois qu'il s'agit essentiellement d'une question de principes. Quel est l'objectif visé par le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rentes du Québec? Servent-ils à éviter aux retraités la pauvreté. Si tel est le cas, et si l'on estime, comme nous, que la pauvreté est une question tout à fait relative, le niveau des prestations doit dépendre du niveau des salaires dans l'industrie et non du niveau de l'indice des prix à la consommation.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur Young.

M. Young: Je voudrais simplement poser une ou deux questions.

D'abord, je tiens à vous remercier pour cet excellent mémoire.

Vous avez parlé de la clause d'exclusion pour les personnes qui élèvent des enfants de moins de sept ans. Cette clause s'appliquerait-elle également aux personnes qui sont invalides... un proche parent ou une personne âgée qui est incapable de s'occuper d'elle-même?

M. Jones: Du point de vue social, il est vrai que la plupart des familles ont des enfants, mais pas un parent qui est invalide. Je crois que la clause d'exclusion devrait avant tout s'appliquer aux enfants; c'est primordial. Je ne peux que vous donner mon opinion personnelle, mais je crois que cette clause devrait effectivement s'appliquer également aux personnes qui s'occupent d'un parent invalide.

M. Young: Il s'agit d'un problème très sérieux. M^{me} Killens et moi-même avons fait partie du comité spécial concernant les invalides, lesquels, au bas mot, représentent 10 p. 100 environ de la population. Ce chiffre ne tient pas compte des personnes âgées. Il est donc évident qu'il existe un besoin auquel il faut pourvoir, que ce soit par l'entremise du Régime de pensions du Canada ou d'un autre mécanisme.

[Text]

Dr. Jones: One of my areas of research is in the field of cerebral palsy. By any criterion, those children can be considered disabled. The costs that are borne by families are out of proportion to any benefit they may receive through taxation and so on.

Mr. Young: They get a double whammy if they do not get a ...

Dr. Jones: Yes.

Mr. Young: There was something that you mentioned that I totally agree with; that as this committee examines this whole question of policy, and especially as we get into the area of actually writing the report, the question of cost, of course, is going to be at the forefront of any recommendation, and, of course, most witnesses I have heard to date tend to dwell on the cost, the actual economic cost, without taking a look at the cost benefit, especially the social cost benefit of improving incomes for the elderly; and neither do they seem to want to talk about the priorities in terms of the best use of tax dollars and where you want to place it. Do you want to place it for socially useful purposes, or for other purposes? If it is not included in the brief, and if you have any other comments to make on that, I am quite sure it would be of value to the committee as they go down the road, if you could submit them either in written form or whatever at a later date.

Dr. Jones: I can probably say that we are often disturbed by some of the arguments made in terms of costs. It often seems that adequate incomes for retired people can always be provided but not yet; it is always some time down the road; the economy is always in too bad a shape to be able to do that. This is one of the wealthiest societies that human beings have ever known and it continues to say that it must postpone the provision of adequate retirement incomes. I find that hard to believe.

Mr. Young: So do I. As you know, Thérèse, we were faced with exactly the same situation when it came to disabled people. You can never do anything for the people who are least advantaged in society on the basis of cost. Right? And yet the same people would not dare to make the same argument to remove discrimination, whether it be economic or in any other field, on the basis now of colour, for example, because exactly the same arguments used to be used on that basis. In fact, they would not even dare use the same argument now on male/female relationships, even though they do it. They would not dare publicly argue that the reason why they do it is on the basis of cost, and yet that is the exact reason why it is done.

Dr. Jones: Male/female relationships are problematical.

Mr. Young: And that is a very serious problem in terms of pension policy on the built-in inequalities that there are in society. That is a speech rather than a question. Thank you.

[Translation]

M. Jones: Je fais également de la recherche dans le domaine de la paralysie cérébrale. À tous points de vue, ces enfants peuvent être considérés comme des invalides. Les coûts que doivent assumer les familles ne sont pas du tout proportionnels aux prestations qu'elles reçoivent au moyen d'exemptions fiscales ou autrement.

M. Young: Elles subissent un dur coup si elles n'ont pas un ...

M. Jones: Oui.

M. Young: Vous avez dit quelque chose que j'approuve entièrement. Au fur et à mesure que le Comité examine cette question avant de s'attaquer véritablement à la rédaction du rapport, il est évident que la question des coûts constituera l'élément important de toute recommandation. La plupart des témoins que j'ai entendus jusqu'à ce jour insistent sur la question des coûts, les coûts économiques actuels, alors qu'ils attachent très peu d'importance aux avantages, notamment aux avantages sociaux qu'un meilleur revenu procurerait aux personnes âgées. En outre, ils ne semblent pas vouloir parler des priorités, c'est-à-dire du meilleur usage que l'on peut faire de l'argent des contribuables. Voulez-vous l'investir dans des programmes sociaux utiles ou ailleurs? Si vous n'en parlez pas déjà dans votre rapport et si vous avez d'autres commentaires à formuler sur cette question, je suis certain que cela serait utile au Comité, au fur et à mesure qu'il avance dans son travail, si vous pouviez soumettre vos commentaires par écrit ou sous une autre forme à une date ultérieure.

M. Jones: Je peux dire que nous sommes souvent préoccupés par certains des arguments concernant les coûts. On a souvent l'impression qu'on est prêt à fournir des revenus adéquats aux personnes à la retraite, mais on remet toujours cette question à plus tard; l'économie semble être en trop mal en point pour qu'on le fasse. Nous vivons dans une des plus riches sociétés que l'homme ait jamais connue, et on continue à dire qu'il faut remettre à plus tard le projet de fournir un revenu adéquat aux personnes à la retraite. J'ai du mal à le croire.

M. Young: Moi aussi. Comme vous le savez, Thérèse, nous sommes retrouvés dans la même situation lorsqu'il était question des personnes invalides. On ne peut jamais rien faire pour les gens qui sont les moins avantagés dans la société, en raison des coûts. N'est-ce pas vrai? Et ces mêmes personnes n'oseraient pas dire un mot pour faire disparaître la discrimination, qu'elle soit économique ou autre, en raison de la couleur, par exemple, parce que les mêmes arguments pourraient être utilisés dans ce cas-là. En fait, ils n'oseraient même pas utiliser ces mêmes arguments pour décrire la situation des hommes et celles des femmes, même s'ils le font. Ils n'oseraient même pas avouer publiquement qu'ils le font pour des raisons d'argent, alors que c'est le cas.

M. Jones: La situation des hommes et celle des femmes pose un problème.

M. Young: Et il s'agit là d'un problème très sérieux du point de vue des pensions, en raison des inégalités qui existent au sein de la société. Il s'agit là d'une opinion plutôt que d'une question. Merci beaucoup.

[Texte]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I have been hearing a lot of speeches this afternoon.

Two more questions.

Mr. François Lacasse (Research Associate): My first question is on inflation protection. It is in two parts. I seem to understand from your brief that RRSPs should be inflation protected.

• 1750

Since it is a novel concept at this time, I am just wondering if you could elaborate a bit on this.

The second question is closely related to the first. You suggest that indexed bonds, with the reservation of the Quebec group, are a necessary ingredient to inflation protection of private plans, be they employment-sponsored or RRSP, individual-sponsored. What type of indexed bonds did you have in mind? Should they be issued specifically and on demand for pension purposes? Or do you have any other scheme in mind?

Dr. Jones: I think we had in mind the kind of indexed bonds that are spoken of in the green paper, and I think we would argue that they should be issued specifically for sale to pension plans. I do not think we argued that they are a necessary feature; rather, I think we argued that they are a specific and plausible mechanism.

Would you repeat the . . . ?

Mr. Lacasse: The first question was on RRSPs. In fact, the same question should—I thought your brief was saying that for both money-purchase plans and RRSPs some kind of inflation protection should be mandated. That question has been addressed mostly in the context of defined benefits plans so far. As a matter of fact, you are innovating and proposing something for RRSPs in that matter. So I was just wondering how you were suggesting to do it.

Mr. Richard Bellaire (Canadian Association of University Teachers): Which page?

Mr. Lacasse: It is on page 36; the main paragraph on this page. It seems to imply that some indexing should be added to all private arrangements.

Dr. Jones: I do not think that is—I think we are talking there in the context of a defined benefit plan. Then we go on to try to deal with the issue of that provision of a specific mechanism. For example, a bond might be viewed as inequitable; it is an advantage available only for some people. Hence we make the reference to RRSPs.

Mr. Lacasse: I found the real sentence on page 37. It reads:

Thus there does not seem to be any substantial justification on the grounds of equity for refusing to provide full inflation protection for private pensions, whether employer plans or RRSPs.

Dr. Jones: I am going to pass that question to my technical expert.

[Traduction]

Le vice-président (M. Dantzer): J'ai entendu beaucoup d'opinions cet après-midi.

Deux autres questions.

M. François Lacasse (rechercheur adjoint): Ma première question porte sur la protection contre l'inflation. Il s'agit d'une question à deux volets. Vous semblez dire, dans votre rapport, que les REER devraient être protégés contre les effets de l'inflation.

Puisqu'il s'agit d'un nouveau concept, je me demandais si vous pouviez nous donner plus de détails à ce sujet.

La deuxième question est étroitement liée à la première. Vous dites que les obligations indexées, à l'exception du groupe du Québec, sont nécessaires pour protéger les régimes privés, que ce soient des régimes de l'employeur, des REER ou des régimes personnels contre les effets de l'inflation. À quel genre d'obligations indexées songez-vous? Devraient-elles être uniquement émises sur demande, à des fins de pension? Ou avez-vous d'autres idées en tête?

M. Jones: Je crois que nous avons en tête le genre d'obligations indexées dont il est question dans le Livre vert. Je crois qu'elles devraient être émises aux fins des régimes de pensions. Je ne crois pas que l'on puisse dire qu'elles sont essentielles. On pourrait plutôt dire qu'elles constituent un mécanisme précis et plausible.

Pouvez-vous répéter votre . . . ?

M. Lacasse: La première question portait sur les REER. En fait, la même question devrait—je croyais que votre mémoire disait qu'il faudrait prévoir une certaine forme de protection contre l'inflation pour les régimes à cotisation fixée d'avance et les REER. Jusqu'à maintenant, cette question a surtout protégé sur les régimes à prestations définies. En fait, vous proposez quelque chose de nouveau pour les REER. Je me demandais comment vous pensiez atteindre cet objectif.

M. Richard Bellaire (Association canadienne des professeurs d'université): À quelle page?

M. Lacasse: À la page 36: le paragraphe principal de cette page. On semble dire qu'une certaine forme d'indexation devrait être prévue pour tous les régimes privés.

M. Jones: Je ne crois pas—je pense que nous parlons de régimes à prestations définies. Nous essayons ensuite de prévoir un mécanisme pour y arriver. Par exemple, les obligations pourraient être jugées injustes puisque seules certaines personnes peuvent profiter d'un tel avantage. C'est pourquoi nous faisons allusion aux REER.

M. Lacasse: J'ai trouvé la phrase à la page 17. La voici:

Il ne semble pas y avoir de raison valable, en termes de justice, de refuser de protéger les régimes privés, que ce soit des régimes des employeurs ou les REER, contre les effets de l'inflation.

M. Jones: Je vais laisser mon expert répondre à cette question.

[Text]

Mr. Bellaire: I think that relates to the possibility of trying to develop, I would assume, indexed annuities that you would purchase with RRSPs. That also may be related to the question of indexing the \$3,500 or \$5,500 limitation that may go into the RRSP; that that should take into account the increase in inflation over the last few years.

Obviously our major concern on the question of indexation relates first to the public plans, the CPP and QPP, then to private plans, RPPs with defined benefits, and at the top of that the registered retirement. They should be looked into to see if there would be some way of developing a mechanism for indexing the benefits under an RRSP, because those people who only have an RRSP will have the same problems of loss of the benefit due to inflation over that period of time.

Dr. Jones: I think we are being less innovative than it looks at first sight.

Mr. Lacasse: My last question is related to your opening statement, where you stated that the main reason why you would suggest a doubling of CPP would be to redistribute income. If we were to double the CPP at this point, a very large chunk of the money that would be then available would basically be reducing GIS benefits. It would be a straight transfer. I was wondering if you had given any thought to the fact that for a small benefit it would be very much enlarging the system. Also the fact that it is documented in the green paper that the lowest two or even three quinti . . . deci, excuse me—of the distribution, with the present system you already have more than 100% replacement of preretirement income.

• 1755

Dr. Jones: I have no philosophical objection to more than 100% replacement of income for people whose incomes prior to retirement may be altogether inadequate. I do not think that poses for us any particular problem.

What we are suggesting, I think, is this: We would like to see a Canada Pension Plan, plus OAS benefit which obviates the need for GIS. Those benefits by themselves should be sufficient.

Mr. Lacasse: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Last question, Ms Morton.

Ms M. V. Morton (Research Associate): It is not a question so much as a request for information.

This is with regard to UNICEF mortality tables, I believe that Queen's University and Carleton University, now use these for their plans. Queen's has done so for a year; Carleton for about four months. I was wondering if you had any information you could give the committee on the use of these tables. That is, how much pressure there was for them; who wanted them. Was it mostly men? Was it mostly women? How are they operating? Are men rushing out to do other . . . Are the male professors rushing out to buy other kinds of plans?

[Translation]

M. Bellaire: Je crois que l'on fait allusion à la possibilité de mettre au point des annuités indexées que l'on pourrait acheter avec un REER, ainsi qu'à l'indexation des \$3,500 ou \$5,500 que l'on peut verser dans un REER, et au fait qu'il faudrait tenir compte du taux d'inflation des dernières années.

Evidemment, la question de l'indexation vise surtout les régimes publics, le RPC et le RPQ, et ensuite les régimes privés, les RGP avec des prestations définies et enfin les régimes enregistrés d'épargne retraite. Il faudrait essayer de trouver un moyen d'indexer les prestations accordées dans le cadre d'un REER, parce que les gens qui n'ont qu'un REER verront également leurs prestations diminuer en raison de l'inflation qui existait au cours de cette période.

M. Jones: Je crois que nous ne sommes pas aussi innovateurs que nous le croyons.

M. Lacasse: Ma dernière question porte sur votre déclaration préliminaire, où vous dites que vous proposez surtout de doubler les cotisations versées au RPC pour redistribuer les revenus. Si nous devions maintenant doubler le RPC, une très grande partie de l'argent qui serait alors disponible aurait pour effet de réduire les prestations du SRG; ce serait un transfert pur et simple. Je me demandais si vous aviez pensé au fait que, pour obtenir cet avantage minime, il faudrait étendre grandement le système, sans compter que le Livre vert montre que pour les deux ou même trois derniers cinquièmes, dixièmes, excusez-moi, de la distribution, à l'intérieur du présent système, on peut déjà remplacer à 100 p. 100 le revenu avant-retraite.

M. Jones: Je ne m'oppose pas en principe à l'idée d'un taux de remplacement à 100 p. 100 du revenu dans le cas des gens dont les revenus antérieurs à la retraite peuvent avoir été insuffisants. Je ne pense pas que cela nous pose un problème particulier.

Voici ce que nous suggérons: nous aimerions que le Régime de pensions du Canada, auquel s'ajouteraient les prestations de la Sécurité de la vieillesse, réduise la nécessité de recourir au supplément de revenu garanti. Ces prestations en elles-mêmes devraient être suffisantes.

M. Lacasse: Je vous remercie.

Le vice-président (M. Dantzer): À vous de poser la dernière question, madame Morton.

Mme M.V. Morton (adjoint à la recherche): Ce n'est pas tant une question qu'une demande de renseignements.

C'est au sujet des tables de mortalité de l'UNICEF. Je pense que les universités Queen's et Carleton s'en servent maintenant pour établir leurs régimes. L'université Queen's s'en sert depuis un an et l'université Carleton depuis quatre mois environ. Je me demande si vous avez des renseignements que vous pourriez transmettre au Comité sur l'utilisation de ces tables. Dans quelle mesure les réclame-t-on et qui le fait? S'agit-il principalement d'hommes? De femmes? Comment fonctionnent-elles? Est-ce que les professeurs masculins se précipitent pour acheter d'autres types de régimes?

[Texte]

Dr. Jones: As you are aware, there are differences between the Queen's pension plan and the Carleton pension plan.

Ms Morton: Actually, I am not even aware of . . . As I say, this was really a request for information. If this could be given to the committee in written form, we would appreciate it.

Dr. Jones: We would certainly be willing to do that.

About 85% of the employees, at least on the faculty at Queen's and Carleton, are male. There is no such thing in the industry as a unisex table. What you have to do is take the two tables and adopt some rules for melding them. The issue of unisex tables, we think, is important in the case of money purchase plans where, because women cost more—they live longer—the pension benefit is reduced on a monthly basis to women. We do not believe it is equitable, because women cost more, to force women to bear that cost alone.

We would certainly be happy to provide you with information on the use of both plans.

Ms Morton: The counter is always: Look, it is impossible to introduce these things because you would have to change the system all the way down, to prevent . . .

Dr. Jones: Do not forget, only about 5% of private pension plans are money purchases. In the private pension plan industry in general they are defined benefit and men and women with the same earnings history receive the same benefit.

Dr. Ronald Levesque (Executive Secretary, Canadian Association of University Teachers): Yes, you should also know that in the United States there is a company called TIAA-CREF which usually carries pension plans for universities and colleges, which has been running unisex mortality tables for several years. At the present time there is a court case challenging it. I do not think it has been decided, has it?

A Witness: It is before the Supreme Court.

Dr. Levesque: It is before the Supreme Court. They would have an awful lot more experience and I would suggest that somebody in research—we can give you the address, because there were a few Canadian universities who used that plan. It is pretty well defunct now in Canada. There may be one or two places that still have carry-over, but we can certainly supply you with an address if you would like. They have a hell of a lot more experience than we do.

Ms Morton: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much for your presentation. I am sure we will be hearing from you again as the year progresses. If we have any questions we will get back to you.

[Traduction]

M. Jones: Comme vous le savez, il y a des différences entre le régime de retraite de l'université Queen's et celui de l'université Carleton.

M. Morton: En vérité, je ne les connais pas. Comme je vous l'ai dit, c'est vraiment une demande de renseignements. S'ils pouvaient être transmis au Comité sous forme écrite, nous vous en saurions gré.

M. Jones: Nous serions certainement disposés à le faire.

Environ 85 p. 100 du corps enseignant des universités Queen's et Carleton sont des hommes. Il n'existe pas, dans l'industrie, de tables applicables tant aux hommes qu'aux femmes. Ce qu'il faut, c'est prendre les deux tables et adopter certaines règles pour les panacher. La question des tables unisexes, pensons-nous, est importante dans le cas des régimes à cotisations fixées d'avance, où, parce qu'il en coûte plus cher pour les femmes, qui vivent plus longtemps, les prestations de retraite sont réduites sur une base mensuelle quand elles sont versées aux femmes. Il ne nous semble pas équitable, sous prétexte que les femmes nécessitent l'engagement de dépenses supérieures, de les contraindre à en supporter seules le fardeau.

Nous serons certainement heureux de vous fournir des renseignements sur l'utilisation des deux régimes.

Mme Morton: On nous répond toujours: écoutez, il est impossible d'introduire de telles mesures parce qu'il faudrait changer entièrement le système, pour empêcher . . .

M. Jones: N'oubliez pas que seulement 5 p. 100 des régimes de retraite privés sont des régimes à cotisations fixées d'avance. En général, dans les régimes de retraite privés, les prestations sont déterminées et hommes et femmes ayant des revenus identiques reçoivent des prestations identiques.

M. Ronald Lévesque (secrétaire exécutif, Association canadienne des professeurs d'universités): Oui, il vous faut savoir qu'il existe aux États-Unis une société, la TIAA-CREF, qui offre habituellement des régimes de retraite aux universités et aux collèges, et qu'elle utilise des tables de mortalité uniformes depuis des années. Actuellement, les tribunaux sont saisis d'une affaire où cette pratique est remise en cause. Je ne crois toutefois pas qu'un jugement ait déjà été rendu, n'est-ce pas?

Une voix: L'affaire est actuellement devant la Cour suprême.

M. Lévesque: La Cour suprême en est donc saisie. Cette société aurait considérablement plus d'expérience, et nous pouvons vous en fournir l'adresse. Pares sont les universités canadiennes qui ont eu recours à ce régime qui a maintenant pratiquement disparu du Canada. Il y a peut-être encore un ou deux endroits où il subsiste et nous pouvons certainement vous fournir une adresse si vous le voulez. Cette société a bien plus d'expérience que nous.

Mme Morton: Je vous remercie.

Le vice-président (M. Dantzer): Je vous remercie beaucoup pour votre exposé. J'ai la conviction que vous nous contacterez à nouveau au cours de l'année. De notre côté, si nous avons des questions à vous poser nous ferons appel à vous.

[*Text*]

Dr. Jones: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: This meeting is adjourned to the call of the Chair.

[*Translation*]

M. Jones: Je vous remercie, Monsieur le président.

Le président: La séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Association of Universities and Colleges of Canada:

Dr. Lloyd Barber, President of AUCC and President of the
University of Regina;

Dr. Claude Hamel, Rector, *Université de Sherbrooke*;

S.G. Mann, Comptroller, University of Regina;

Kenneth Clements, Executive Director, Canadian Associa-
tion of University Business Officers.

From the Canadian Association of University Teachers:

Dr. William Jones, Professor;

Richard Bellaire, Research Officer CAUT;

Dr. Ronald Lévesque, Executive Secretary CAUT.

De l'Association des universités et collèges du Canada:

M. Lloyd Barber, président de l'AUCC et président de
l'université de Régina;

M. Claude Hamel, recteur, université de Sherbrooke;

S.G. Mann, contrôleur, université de Régina;

Kenneth Clements, directeur exécutif, Association cana-
dienne du personnel administratif universitaire.

De l'Association canadienne des professeurs d'université:

Dr William Jones, professeur;

Richard Bellaire, agent de recherche ACPU;

Dr Ronald Lévesque, directeur général ACPU.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 11

Thursday, May 26, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 11

Le jeudi 26 mai 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Pension Reform

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead
Neil Young—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, MAY 26, 1983
(30)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:40 o'clock a.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Vince Dantzer, presiding.

Members of the Committee present: Mr. Dantzer, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), and Mr. Young.

In attendance: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Mason, P.C. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Association of Canadian Pension Management: Andrea Vincent, President; H. Douglas Lee, Principal and Actuary, Towers, Perrin, Forster & Crosby; David French, Assistant to the Treasurer, Simpsons-Sears Ltd.; Dennis Beggs, Director of Investments, Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS). *From the Canadian Manufacturers' Association:* J.J. Gagnon, Senior Executive vice-President, Aluminum Company of Canada Ltd, Montreal; F.C. Burnet, Senior Consultant; and P.S. Doyle, Director, Industrial Relations, C.M.A.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses from the Association of Canadian Pension Management made statements and answered questions.

At 11:00 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:05 o'clock a.m., the sitting resumed.

In accordance with a motion of the Committee on Thursday, March 17, 1983, the Chairman authorized that the executive summary of the submission presented by the Canadian Manufacturers' Association be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*Appendix "PERE-4"*).

Mr. Gagnon made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 12:25 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

AFTERNOON SITTING

(31)

The Special Committee on Pension Reform met at 3:35 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*) and Mr. MacLellan.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 26 MAI 1983
(30)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h40 sous la présidence de M. Vince Dantzer (vice-président).

Membres du Comité présents: M. Dantzer, M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), et M. Young.

Aussi présents: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche, M. Hatfield, P. Mason, Service de recherche du P.C.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De l'Association canadienne des administrateurs de régimes supplémentaires de rentes: Andrea Vincent, président; H. Douglas Lee, directeur et actuaire, Towers, Perrin, Forster et Crosby; David French, adjoint du trésorier, Simpsons-Sears Ltd.; Dennis Beggs, directeur des investissements, «Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS)». *De l'Association des manufacturiers canadiens:* J.J. Gagnon, vice-président exécutif principal, Compagnie d'Aluminium du Canada Limitée, Montréal; F.C. Burnet, conseiller principal et P.S. Doyle, directeur, Relations industrielles, A.M.C.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins de l'Association canadienne des administrateurs de régimes supplémentaires de rentes font des déclarations et répondent aux questions.

A 11h00, le Comité suspend ses travaux.

A 11h05, le Comité reprend ses travaux.

Conformément à une motion du Comité adoptée le jeudi 17 mars 1983, le président permet que le résumé du mémoire présenté par l'Association des manufacturiers canadiens soit joint aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «PERE-4»*).

M. Gagnon fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 12h25, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

(31)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h35 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Frith, M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), et M. MacLellan.

In attendance: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Mason, P.C. Research; D. Husband, Liberal Party Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Canadian Advisory Council on the Status of Women: Lucie Pépin, President; Berenice Sisler, Council Member; Ginette Dussault, Department of Economics, "Université du Québec à Montréal".

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mrs. Pépin made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 5:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Aussi présents: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Recherche du P.C.; D. Husband, Recherche du parti libéral; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme: Lucie Pépin, présidente; Berenice Sisler, membre du conseil; Ginette Dussault, Faculté des sciences économiques, Université du Québec à Montréal.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M^{me} Pépin fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 17h35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, May 26, 1983

• 0939

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Good morning.

Mr. Beggs, are you going to . . . ?

Mr. Dennis Beggs (Director of Investments, Ontario Municipal Employees Retirement System (OMERS): Association of Canadian Pension Management): No, Mrs. Vincent will, Mr. Chairman.

Mrs. Andrea Vincent (President, Association of Canadian Pension Management): I will be.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Okay, would you introduce your delegation, Mrs. Vincent?

Mrs. Vincent: All right. Thank you very much for having us here.

• 0940

The Association of Canadian Pension Management is a national, non-profit group of pension-plan sponsors and professional advisers representing many of the major corporations in Canada. We have about 1,400 members, representing 500 organizations, most of them private pension-plan sponsors. We are pleased to be here today to share with you our thoughts on some of the issues in pension plans.

My name is Andrea Vincent. I am the president of the association. Seated at the end is Douglas Lee. Doug is a principal, a consultant, and an actuary with Towers, Perrin, Forster and Crosby. Doug has a strong consulting background with both large and small employers as well as extensive experience in the insurance field. Today he will be talking about inflation protection in pensions.

David French is next to Doug. He is Assistant to the Treasurer for Simpson-Sears Ltd., where he also oversees the benefits administration, preparing for retirement programs and the investment supervision of the fund. David will address the issue of part-time workers and pensions.

Dennis Beggs is to my right. He is the Director of Investments for the Ontario Municipal Employees Retirement System called OMERS. OMERS is now the largest pension fund in Canada, with over 120,000 contributors, 1,000 employer groups, 20,000 pensioners, and assets in excess of \$3 billion. Dennis is going to talk about how pension funds are invested in the private sector.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 26 mai 1983

Le vice-président (M. Dantzer): Bonjour, mesdames et messieurs.

M. Beggs, est-ce que vous allez . . .

M. Dennis Beggs (directeur des investissements, Régime de pensions des employés municipaux de l'Ontario: Association canadienne des administrateurs de régimes supplémentaires de rentes): Non, monsieur le président, c'est M^{me} Vincent qui va le faire.

Mme Andrea Vincent (présidente, Association canadienne des administrateurs de régimes supplémentaires de rentes): Je vais m'en charger.

Le vice-président (M. Dantzer): Très bien. Est-ce que vous voulez bien présenter votre délégation, madame Vincent?

Mme Vincent: Certainement. Je vous remercie de nous avoir invités à comparaître aujourd'hui.

L'Association canadienne des administrateurs de régimes supplémentaires de rentes est une organisation nationale à but non lucratif, qui groupe des initiateurs de régimes de pension et des consultants professionnels représentant un grand nombre des principales sociétés du Canada. Notre association compte environ 1,400 membres, qui représentent 500 organisations, dont la plupart ont adhéré à un régime de pension privé. Nous sommes heureux de nous trouver aujourd'hui parmi vous, et de pouvoir vous communiquer nos réflexions sur certains problèmes que soulèvent les régimes de pension.

Je m'appelle Andrea Vincent, et je suis présidente de l'association. Tout au bout est assis Douglas Lee, principal associé, conseiller et actuaire auprès de Towers, Perrin, Forster et Crosby. Doug a acquis une expérience considérable en tant que conseiller auprès de grandes et petites sociétés, et a une connaissance approfondie du domaine des assurances. Il vous parlera aujourd'hui de la protection des pensions contre l'inflation.

À côté de Doug se trouve David French, adjoint au trésorier chez *Simpson-Sears Ltd.*, où il supervise également l'administration des prestations, assure la préparation des programmes de retraite et suit de près les investissements du fonds. David va vous parler du problème des employés à temps partiel et des pensions.

À ma droite se trouve Dennis Beggs, directeur des investissements pour le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario, appelé O.M.E.R.S. L'O.M.E.R.S. est, à l'heure actuelle, le plus grand fonds de pension du Canada, et compte plus de 120,000 cotisants, un millier de groupes d'employeurs, 20,000 retraités et plus de 3 milliards de dollars en actif. Dennis va vous expliquer comment les fonds de pension sont investis dans le secteur privé.

[Text]

Pension reform is a broad issue affecting every Canadian, including some Canadians who have not yet been born but may end up paying for our decisions. Private industries and governments have the expertise and, I am sure, the desire to design almost any type of system for retirement. The real problem is deciding who pays. Changes to the system will cost money, and money is in short supply today with both governments and business.

On that note I would like to turn this over to Doug Lee. He will give us some of his thoughts on one of the major issues in reform.

Mr. Douglas Lee (Principal and Actuary, Towers, Perrin, Forster and Crosby: Association of Canadian Pension Management): Thank you.

The ACPM has asked me to discuss inflation protection proposed for employer-sponsored pension plans. In the limited time I have available, I propose to discuss two topics: one, the need for inflation protection for the retiree, and the role of government in satisfying that need, and two, the method of inflation protection.

Let us first look at the need for inflation protection. In order to assist the task force, I have prepared six graphs which show the income replacement of pension income after retirement. That is a percentage of the earnings in the year before retirement. I have assumed that an individual retired on January 1, 1983, at the age of 65 years, and after 35 years of service. In each graph I have shown, for a range of earning in 1982, from \$10,000 per annum to \$50,000 per annum, the percentage which is provided by Old Age Security, the Canada Pension Plan and TPF&C median plan. Let me explain TPF&C median plan. It represents the median benefits provided by a survey of 41 large Canadian employers to their non-bargaining employees. I have shown, as Appendix A, in the material that I hope you have in front of you, a list of those employers.

Let us now examine the graphs. For your convenience I have overheads, but the graphs are also following this particular binder. So looking at graph 1 first, this is for a single retiree. This graph shows the gross retirement benefit, in the first year of retirement, as a percentage of the gross annual pay earned in the calendar year immediately preceding retirement. For all three sources of income, the Old Age Security, the Canada Pension Plan and the TPF&C median, we see that the replacement ratio moves from about 95% at \$10,000 annual pay to around 60% at \$50,000 of annual pay.

In 1982 the average annual earnings for all wage earners were approximately \$19,000. It is important to note that for that person the Old Age Security plus the Canada Pension Plan would provide approximately 40% of the individual's pre-retirement earnings. The Old Age Security, the Canada Pension Plan and the private plan would provide approximately 80%.

[Translation]

La réforme des pensions est un vaste sujet, qui concerne chaque Canadien, y compris certains qui ne sont pas encore nés, mais qui devront payer pour nos décisions. Les industries privées et les gouvernements ont la compétence et, certes, le désir de concevoir toutes sortes de régimes de retraite, mais la vraie difficulté, c'est de décider qui en assumera la charge. Tout changement devra se payer, et les entreprises privées, autant que les gouvernements, connaissent à l'heure actuelle une pénurie de fonds.

Je voudrais, sur ce, donner la parole à Doug Lee, qui nous communiquera certaines de ses réflexions sur l'un des principaux problèmes de la réforme.

M. Douglas Lee (principal associé et actuaire, Towers, Perrin, Forster et Crosby: Association canadienne des administrateurs de régimes supplémentaires de rentes): Je vous remercie.

L'Association canadienne des administrateurs de régimes supplémentaires de rentes m'a demandé de vous parler d'une proposition de protection contre l'inflation pour les régimes de pension à cotisations patronales. Dans le peu de temps dont je dispose, je me propose de discuter de deux sujets: d'une part, la nécessité, pour le retraité, de parer à l'inflation et le rôle du gouvernement à cet effet, et d'autre part, la méthode de protection contre l'inflation.

Examinons d'abord la nécessité de parer à l'inflation. Pour aider le groupe de travail, j'ai préparé six diagrammes présentant le remplacement, après la retraite, du revenu par la pension. Ceci représente un pourcentage du salaire dans l'année qui précède la retraite. Supposons, comme hypothèse, qu'une personne a pris sa retraite le 1^{er} janvier 1983, à l'âge de 65 ans, après 35 ans de service. Chaque diagramme montre, pour un salaire annuel compris, en 1982, entre \$10,000 et \$50,000, le pourcentage fourni par la sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada et le régime moyen T.P.F. & C. Permettez-moi de vous expliquer ce dernier: il représente les cotisations moyennes versées par un ensemble de 41 grands employeurs canadiens à leurs employés non syndiqués. Vous trouverez à l'annexe A, que vous avez probablement sous les yeux, une liste de ces employeurs.

Examinons à présent les diagrammes. Pour faciliter les choses, je vais vous les projeter, mais vous trouverez les mêmes diagrammes dans la chemise qui vous a été remise. Le premier diagramme s'applique à un retraité seul, et présente la prestation brute de retraite, au cours de la première année, en tant que pourcentage du salaire annuel brut gagné pendant l'année civile qui précède immédiatement la mise à la retraite. Nous constatons que pour les trois sources de revenu, à savoir la S.V., le R.P.C. et la moyenne T.P.F. & C., le taux de remplacement va d'environ 95 p. 100 avec un salaire annuel de \$10,000 à environ 60 p. 100 avec un salaire annuel de \$50,000.

En 1982, le salaire annuel moyen de tous les salariés était d'environ \$19,000. Il convient de noter que pour un employé ainsi rémunéré, la S.V., à laquelle s'ajoute le R.P.C., assureraient environ 40 p. 100 du salaire d'avant la retraite. La SV, le RPC et le régime privé assureraient environ 80 p. cent.

[Texte]

• 0945

For the average working Canadian who is covered by a private plan there would appear to be adequate coverage on a gross basis, but this particular graph does not really give the proper focus. What we should be looking at is a comparison of net retirement income after tax with pre-retirement net disposable earnings after tax and other deductions. I have tried to show that on graph 2.

On this graph we show for the same range of gross annual pay in 1982 the percentage of retirement income provided on an after-tax basis to the net earnings in the year prior to retirement; also on an after-tax disposable basis for each of Old Age Security, Canada Pension Plan, and our TPF&C median plan. I have shown as appendix A the assumptions I have used in determining this after-tax disposable amount.

On this graph we see that an individual, regardless of earnings—i.e., from \$10,000 to \$50,000—who participates in all three levels of benefits receives in retirement income on a net-to-net basis—that is, on a disposable income basis—at least 85% of his net annual earnings prior to retirement. For an average wage earner, about \$19,000, we see the government benefits alone provide about 55% of pre-retirement annual earnings.

Let us leave that graph and go on to graph 3. They get more complicated as we proceed. In this graph I have tried to show what the net-to-net replacement ratio is for an individual who retired on January 1, 1983, but projecting what he will receive 10 years later, in 1993. In other words, I am trying to give some impact of what inflation might do. The CPP and OAS are both indexed, as you well know. I have assumed that this TPF&C median plan receives no post-retirement indexing whatsoever. This assumption is not valid, since the majority of major private plans provide for some form of post-retirement adjustments, but it is a conservative assumption—small “c”.

One notes that the replacement ratio on a net-to-net basis after 10 years is over 95% for \$10,000 of annual pay, down to about 55% at \$50,000 of annual pay. Again, for average earnings in 1982, at about \$19,000, we see that the replacement ratio for an employee who participates in all three levels is about 75%, versus 105% with graph 2. Graph 2 was where we did not do the projection. For government benefits alone, of course, it is unchanged at 55%. This chart, I think, illustrates the impact of inflation in 10 years of retirement. I have assumed that the inflation in the next 10 years will be the same as the inflation in the last 10 years—which, I emphasize, was rather high—and again it would be a conservative assumption.

Based on these three graphs, and assuming the role of government is to provide a base or minimum protection for up to the average wage earner, there is little need for expansion of the existing programs and there is absolutely no need to

[Traduction]

Une protection suffisante serait donc assurée, en chiffres bruts, au Canadien moyen employé qui participe à un régime privé, mais ce diagramme ne nous donne pas une image vraiment nette. Ce que nous devrions examiner, c'est la comparaison du revenu net de la retraite, après déduction des impôts, avec le salaire net dont on dispose avant la retraite, après déduction des impôts, et autres. C'est ce que j'ai essayé de montrer au diagramme 2.

Ce diagramme expose, pour des salaires bruts annuels du même ordre, en 1982, le pourcentage de revenu à la retraite, après déduction des impôts, par rapport aux salaires nets dans l'année qui l'a précédée; vous y voyez également ce qui reste, après déduction des impôts, pour chacune des sources de revenu, à savoir la SV, le RPC et notre régime moyen TPFC. Vous trouverez à l'annexe A les hypothèses de départ pour calculer la somme disponible après déduction des impôts.

Vous constaterez d'après ce diagramme qu'une personne, quel que soit son salaire—à la fourchette de \$10,000 à \$50,000—qui bénéficie des trois sources de prestations touche à sa retraite, c'est-à-dire en revenu disponible net, 85 p. 100 au moins de son salaire annuel net avant la retraite. Dans le cas du salarié moyen qui touche \$19,000, les prestations du gouvernement, à elles seules, assurent environ 55 p. cent du salaire annuel d'avant la retraite.

Passons maintenant au diagramme trois. Là, les choses se compliquent. J'ai essayé de montrer, dans ce diagramme, ce qu'est le taux de remplacement des revenus disponibles pour une personne qui a pris sa retraite le 1^{er} janvier 1983, mais en prévoyant ce qu'elle recevra en 1993, soit 10 ans plus tard. Autrement dit, j'essaie d'évaluer les effets de l'inflation. Comme vous le savez, le RPC et la SV sont aussi indexés, et je suis parti de l'hypothèse que le régime moyen TPFC ne bénéficie d'aucune indexation après la retraite. Cette hypothèse, toutefois, est inexacte, car la plupart des principaux régimes privés prévoient certains rajustements après la retraite, mais j'ai voulu prévoir au plus serré, en me montrant conservateur, au figuré.

On constate qu'au bout de 10 ans, le taux de remplacement du revenu net disponible dépasse 95 p. cent pour un salaire annuel de \$10,000, et descend à environ 55 p. cent pour un salaire annuel de \$50,000. Là encore, pour un salaire moyen d'environ \$19,000 en 1982, le taux de remplacement d'un employé qui bénéficie des trois niveaux est d'environ 75 p. 100, alors qu'il est de 105 p. 100 au diagramme 2, où nous n'avions pas tenu compte de l'inflation. Ce taux s'élève toujours encore, bien entendu, à 55 p. 100 pour les prestations du gouvernement. Ce tableau illustre, je crois, les effets de l'inflation au bout de 10 ans de retraite, en posant comme hypothèse que le taux d'inflation des 10 prochaines années sera le même que celui des 10 dernières, qui, je le souligne, était plutôt élevé, mais là encore, j'ai voulu calculer au plus juste.

En nous basant sur ces trois diagrammes, et en posant comme hypothèse que le rôle du gouvernement est d'assurer un minimum de protection à ceux dont le salaire va jusqu'à la moyenne, il ne semble guère nécessaire d'élargir les régimes

[Text]

provide for mandatory indexation of employer-sponsored plans.

I suggest that it is not the role of government to concern itself with the adequacy of retirement income for the above-average wage earner, who, given the basic foundation of Old Age Security, Canada Pension Plan and the private employer plan, ought to be able to supplement his own retirement income with personal savings.

All of this has been for the single retiree, but let us change it a little. Graphs 4, 5 and 6 will be for the married retiree. These three graphs provide the information for a married retiree corresponding to what we have just seen for a single retiree. The only difference is that we are assuming there is a married couple with one wage earner prior to retirement. As such, this couple would be entitled to twice the Old Age Security benefits, but only one CPP benefit and one private pension.

• 0950

Going to graph 4, the total replacement ratio varies from 120% at \$10,000 pay in 1982 and about 65% at \$50,000. This is on a gross-to-gross basis. With the average wage earner in 1982, again assuming our \$19,000, government benefits alone provide about 55%.

Graph 5, which I think is more meaningful, corresponds to this net-to-net arrangement. Here we have the range of net after-tax retirement income—the percentage of net after tax paid prior to retirement. We see the percentage varies from over 125% at \$10,000 of annual pay to about 65% replacement ratio of pay in the \$50,000 area. This graph clearly indicates that for a married couple who had one income prior to retirement, there is more than sufficient income after 10 years.

May I back up and go to graph 5?

This particular graph focuses on the real disposable income before and after retirement. Again, we see more than adequate replacement of net pay after retirement, ranging from 150%—that is better—to about 100% from all three sources. Government benefits alone provide for 75% replacement ratio.

Graph 6 is the one that relates to the projection. There the range on an after-tax basis, as a percentage of net after-tax pay, goes from 125% at \$10,000 to about 65% at \$50,000. This graph clearly indicates, for a married couple who had one income prior to retirement, that there is more than sufficient income after 10 years, even if inflation is as high as we have experienced in the last 10 years.

Again, I stress that the TPF&C median plan is assumed to have absolutely no pre-retirement indexing on the part of

[Translation]

actuels et il n'est nullement nécessaire de rendre obligatoire l'indexation des régimes à cotisations patronales.

Je pense qu'il n'incombe pas au gouvernement de se préoccuper d'assurer au salarié qui gagne plus que la moyenne un revenu de retraite satisfaisant, car cette catégorie d'employés, compte tenu du revenu de base qu'ils tirent de la sécurité de la vieillesse, du Régime de pensions du Canada et du régime privé de leurs employeurs, devraient compléter leurs revenus avec leurs économies personnelles.

J'ai pris l'exemple du retraité seul, mais voyons maintenant, aux diagrammes 4, 5 et 6, le cas des retraités mariés. Ces trois diagrammes nous donnent, dans le cas d'un retraité marié, l'information correspondante à ce que nous venons de voir pour le retraité seul. La seule différence, c'est que, dans notre hypothèse, il s'agit d'un couple marié dont un seul était salarié avant la retraite. Ce couple aurait donc droit à deux prestations du RSV, mais à une seule du RPC et à une pension privée.

Dans le diagramme 4, le taux total de remplacement varie entre 120 p. 100, avec un salaire de \$10,000 en 1982, et environ 65 p. 100 pour un salaire de \$50,000. Ceci en comparant des données brutes. Pour le salarié moyen de 1982, en posant un salaire de \$19,000, les prestations du gouvernement, à elles seules, assurent environ 55 p. 100.

Le diagramme 5, qui est plus éloquent, présente la comparaison des revenus nets. Nous y trouvons l'éventail des revenus nets. Nous avons ici tout l'éventail des revenus à la retraite, après déductions des impôts, ou plutôt le pourcentage du revenu d'avant la retraite, net d'impôts. Nous constatons que le pourcentage varie de 125 p. 100, pour un salaire annuel de \$10,000, à environ 65 p. 100 de taux de remplacement de salaire, pour un salaire annuel de l'ordre de \$50,000. Ce diagramme montre clairement qu'au bout de dix ans, le revenu d'un couple marié qui touchait un seul salaire avant la retraite est plus que suffisant.

Puis-je revenir en arrière, au diagramme 5?

Ce diagramme montre le revenu disponible réel avant et après la mise à la retraite. Là encore, nous constatons que le remplacement du salaire net, après la retraite, est plus que satisfaisant et va de 150 p. 100—au mieux—à environ 100 p. 100 de revenus dérivés des trois sources. Les prestations gouvernementales, à elles seules, assurent un taux de remplacement de 75 p. 100.

Le diagramme 6 est établi compte tenu de la projection de l'inflation. Le pourcentage du salaire net, après déductions des impôts, est remplacé à raison de 125 p. 100 pour un salaire annuel de \$10,000, et de 65 p. 100 pour un salaire annuel de \$50,000. Ce diagramme indique clairement qu'un couple marié, dont un seul des conjoints avait un revenu avant la retraite, dispose d'un revenu plus que suffisant au bout de dix ans, même si l'inflation est aussi élevée que celle que nous avons connue au cours des dix dernières années.

Là encore, je souligne que j'étais parti de l'hypothèse d'un régime moyen TPF&C qui n'était absolument pas indexé par

[Texte]

employers, which is a grossly conservative assumption. I respectfully suggest that the following conclusions may be drawn from these six graphs. On a disposable income basis, which is the real test, there is very little justification for mandating post-retirement adjustments to existing private employer plans.

For the average income earner, existing government benefits provide for more than minimum protection against inflation. I suggest it is not the government's role to ensure for complete adequacy above the average income level. Rather, it is the responsibility of the individual who is above the average income level to supplement his own retirement income, if he so wishes.

Let us now turn to the method of inflation protection. The green paper entitled "Better Pensions for Canada" suggests that the Government of Canada favours the development of some form of automatic inflation protection for the employer-sponsored pension plans, and goes on to suggest that the proposal of the Canadian Association of Pension Supervisory Authorities—CAPSA—has many attractive features and provides a good basis for discussing the inflation-protection issue. The ACPM suggests that employers are sensitive to the need for protection of pensions against inflation. Many employers have undertaken periodic review and have updated pensions within their realm of affordability.

Pension improvements for retired employees have also received increased attention in the labour and management bargaining process. The ACPM believes that these practices should be encouraged and expanded without the stifling impact of extensive mandatory measures, such as those suggested by CAPSA.

The ACPM has the following specific objections to the CAPSA proposals.

First, retroactivity. Most plan sponsors establish pension plans with given benefit and cost constraints. Any retroactive legislative changes would alter the nature of their contracts without remedy. The CAPSA recommendations would result in even higher costs for all plans, but paradoxically even more so for plans that are already generous.

• 0955

Employers with no plans at all will escape entirely. Under any retroactive legislation, employers who voluntarily establish pension plans would be penalized. A number of employers have specifically improved their plans to deal with inflationary pressures, and those employers would not have done so had they anticipated retroactive, mandatory changes. Clearly, legislation should not be retroactive.

Costs: despite the claims of some proponents of the excess interest method, that it is cost free, projections show otherwise.

[Traduction]

l'employeur avant la retraite, hypothèse qui est loin de la réalité. Je crois donc pouvoir dire que les six graphiques permettent de tirer les conclusions suivantes: si l'on se base sur le revenu disponible, seule hypothèse valable, il existe très peu de justifications pour rendre obligatoires les rajustements, après la retraite, des prestations versées par les régimes actuels des employeurs privés.

Les prestations actuelles du gouvernement assurent au salarié moyen une protection plus que minimale contre l'inflation. Ce n'est pas le rôle du gouvernement, à mon avis, d'assurer une protection complète au-dessus du niveau du salaire moyen, mais c'est à la personne qui se trouve dans cette catégorie de veiller, si elle le souhaite, à s'assurer un complément de ressources.

Examinons maintenant la méthode de protection contre l'inflation. Le livre vert intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens» laisse entendre que le gouvernement du Canada préconise, pour les régimes patronaux, une forme de protection automatique contre l'inflation, en ajoutant que la proposition de l'Association canadienne des organismes de contrôle des régimes de retraite (ACOR) est intéressante à plus d'un degré et fournit une bonne base de discussion. L'Association canadienne des administrateurs de régimes supplémentaires de rentes considère que les employeurs sont sensibles à la nécessité de protéger les pensions contre l'inflation et fait remarquer que de nombreux employeurs révisent, à intervalle régulier, les pensions et effectuent des rajustements, dans la limite de leurs moyens.

L'amélioration des pensions de retraite retient également, et de plus en plus, l'attention des syndicats et du patronat au cours du processus de négociation. Notre association considère qu'il s'agit là d'une tendance à encourager et qu'il conviendrait d'élargir cette pratique, sans pour autant imposer le carcan des mesures obligatoires préconisées par l'ACOR.

Aux propositions de l'ACOR, notre association oppose les objections suivantes.

Tout d'abord, la rétroactivité. La plupart des initiateurs de régimes mettent en place des régimes de pension à prestations définies, en supportant certains frais. Toute modification rétroactive de la loi compromettrait, sans recours, la nature de leurs contrats. Si ces recommandations étaient suivies, ces régimes deviendraient encore plus coûteux, et ce, paradoxalement, d'autant plus que les régimes sont déjà généreux.

Les employeurs qui ne se seraient pas dotés de régimes de pensions y échapperaient entièrement, alors que si la législation était rétroactive, ceux qui en auraient établi volontairement seraient pénalisés. Un certain nombre d'employeurs ont amélioré délibérément leurs régimes dans la perspective de poussées inflationnistes, mais ils ne l'auraient pas fait s'ils avaient pu prévoir que certaines dispositions seraient rendues rétroactives et obligatoires. A notre avis, la législation ne devrait pas être rétroactive.

Pour ce qui est, d'autre part, de la méthode de l'intérêt excédentaire qui, de l'avis de certains, ne coûte rien, les

[Text]

For example, many plans that already use investment gains to reduce the cost of benefits would face a substantial rise in costs. The increase in cost alone would in some cases exceed the employer's current service contribution by a significant margin.

Investment risk: despite the claims of CAPSA, it is not possible to invest the assets of a pension fund in securities underlying the CAPSA index and thereby avoid the risk of earning less than the guide rate. It is noted that the green paper suggested that rather than using the CAPSA five-year average return on long-term Canada bonds, the guide rate could be based on a portfolio of short-term debt instruments. Such a proposal would at least permit plan sponsors to immunize themselves against the investment risk. But the impact of a vast number of employers putting huge sums of money into short-term debt instruments would have to be thoroughly examined.

Interference with union negotiation: the CAPSA proposal would interfere with the traditional bargaining process through which the impact of pension improvements is negotiated and taken into account in arriving at the total financial package. With the introduction of automatic indexing, no such bargaining process will be applicable. These improvements will be mandated without their costs being recognized explicitly in the package. Flexibility to trade one element of the negotiated package for another will be curtailed.

Increase in inflation: the increased plan expenses of the CAPSA proposals would inevitably result in further inflationary pressures unless their effects were absorbed through lower pay or lower profits.

Greater centralization and government control: the cost and administrative burdens described could even lead to termination of some plans. Employers previously considering initiating pension plans may well be discouraged from doing so. As a consequence, government-sponsored plans would likely expand, thereby increasing the government control of our economy even further.

The ACPM believes mandatory, automatic indexing is neither required nor desirable. The government should encourage employers to continue with periodic reviews and updated pensions within the realm of affordability of plan sponsors. To the extent that existing government programs and private employer plans do not meet the minimum standards, GIS and gains should be expanded to meet these needs. The ACPM believes any shortfall to be of a temporary nature which should not be solved by long-term, costly expansion by the private or government pension programs.

Thank you.

Mrs. Vincent: Next we have David French.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Would anyone else like to speak? Are you finished with your presentation?

[Translation]

projections que nous avons faites montrent qu'il en va tout autrement. Par exemple, le coût de nombreux régimes qui se servent des revenus de placements pour réduire le coût des prestations augmenterait de façon considérable. Cette augmentation, à elle seule, risquerait, dans certains cas, d'être nettement supérieure aux cotisations de l'employeur.

Malgré ce que prétend l'ACOR, il est impossible d'investir les fonds d'une caisse de retraite dans des titres en utilisant l'indice retenu par l'ACOR dans le but d'éviter un rapport inférieur au taux directeur. Notons au passage que le livre vert dit que le taux directeur pourrait être fondé sur un portefeuille de titres de créances à court terme, et non sur le rendement moyen des obligations du Canada à long terme sur cinq ans, taux utilisé par l'ACOR. Cette proposition permettrait au moins aux gestionnaires de régimes de se protéger contre les risques d'investissement. Mais il faudra auparavant étudier à fond l'impact qu'aurait l'investissement, par un nombre important d'employeurs, d'importantes sommes d'argent dans des titres de créances à court terme.

Pour ce qui est des négociations syndicales, la proposition avancée par l'ACOR entraverait le cours traditionnel des négociations qui permet de négocier l'impact des améliorations apportées aux pensions de retraite, impact pris en considération lors du calcul du plan financier. Ces négociations deviendraient caduques si l'indexation se faisait automatiquement. Ces améliorations seraient rendues obligatoires, sans que leur coût en soit transmis. On ne pourrait plus faire de compromis et échanger un élément des mesures négociées contre un autre.

En ce qui concerne l'augmentation du taux d'inflation, le coût majoré des propositions avancées par l'ACOR entraînerait inévitablement de nouvelles poussées inflationnistes, à moins que leurs effets ne soient absorbés par une diminution des salaires ou des profits.

Pour ce qui est de la centralisation accrue et de l'intervention du gouvernement, les coûts et les fardeaux administratifs décrits pourraient fort bien entraîner la résiliation de certains régimes. Les employeurs qui, à une époque, songeaient à établir des régimes de pensions pourraient en être découragés. En conséquence, les régimes publics risqueraient de se multiplier, augmentant ainsi la mainmise du gouvernement sur notre économie.

Notre association pense que l'indexation obligatoire et automatique n'est ni nécessaire ni souhaitable. Le gouvernement devrait encourager les patrons à revoir périodiquement leurs régimes de pensions, dans la mesure où les gestionnaires de ces régimes peuvent se le permettre. Dans la mesure où les régimes publics et privés ne satisfont pas aux normes minimales, le supplément de revenu garanti et le régime de revenu annuel garanti devraient être étendus pour satisfaire ces besoins. Notre association pense qu'un moins-perçu serait temporaire et ne devrait pas entraîner une extension coûteuse et prolongée des régimes de pensions privés ou publics.

Merci.

Mme Vincent: L'intervenant suivant est M. David French.

Le vice-président (M. Dantzer): Quelqu'un d'autre voudrait-il intervenir? Votre intervention est-elle terminée?

[Texte]

Mrs. Vincent: David will be speaking for a few moments.

Mr. David French (Assistant to the Treasurer, Simpsons-Sears Ltd.: Association of Canadian Pension Management): Thank you, Mr. Chairman, members of the committee.

I appreciate this chance to share with you some views on one aspect of the ongoing Canadian pension debate, and hopefully to contribute to the progress towards the improvement of pensions in Canada which I detect.

I would like to comment on the subject of part-time workers and their pensions, from two points of view: first of all, the needs of part-time workers, so far as pensions are concerned, whether or not their needs differ, and are these needs different or are they merely perceived to be different; secondly, the problems of pensions for part-time workers—and again, I wonder whether pensions for part-time workers pose different problems as compared to the difficulties we are wrestling with in the case of full-time workers.

First, then, the needs of part-time workers for pensions. Certain arguments can be raised to suggest that part-time workers have a different level or type of need for pensions. By definition, of course, "different" in these arguments gets to mean "lesser".

• 1000

You will be familiar with many of these arguments. One goes that part-time workers tend to be second-income providers. So it is argued that the worker can reasonably rely on the main earner for pension provision.

Another argument is that part-time work is undertaken to finance a specific goal, the provision of a holiday, the purchase of a boat, the discharge of a mortgage. So it is argued that the individual will oppose any deduction for pensions, and does not even expect his or her employer to provide pensions for such part-time work.

A further argument is that part-time workers tend to be younger people who have no thought of retirement. Part-time work is seasonal; part-time work is short-term. And so the arguments go on.

Undoubtedly some of these arguments, or variations of the arguments, have some validity in the case of some part-time workers. But I believe the same kinds of arguments could be made in the case of some full-time workers. If, in the case of full-time workers, we accept few such grounds for exemption and exclusion from our pension plan for the full-time workers, I wonder why these same arguments suddenly gain such increased credibility when they are presented on the part of part-time workers.

On the contrary, I would argue, for part-time workers, that part-time workers reach retirement age as relentlessly as do full-time workers. Part-time workers have similar needs for retirement income to support a proportionate lifestyle. Part-time workers are equally needful of career-long accumulation

[Traduction]

Mme Vincent: M. French voudrait dire quelques mots.

M. David French (trésorier adjoint, Simpsons-Sears Ltd.: Association canadienne des administrateurs de régimes supplémentaires de rentes): Merci, monsieur le président, et membres du Comité.

Je vous remercie de l'occasion qui m'est donnée de partager avec vous certaines idées sur un aspect du débat actuel sur les pensions de retraite au Canada, tout en espérant contribuer à les améliorer.

Je voudrais parler des employés à temps partiel, et de leurs pensions de retraite, de deux points de vue; primo, les besoins des employés à temps partiel diffèrent-ils, et ces besoins sont-ils différents, ou simplement perçus comme étant différents? Secundo, les pensions des employés à temps partiel posent-elles des problèmes différents que pour les employés à temps plein?

Je vais donc tout d'abord parler des besoins des employés à temps partiel en matière de pension de retraite. Il est fort possible que les employés à temps partiel aient besoin de pensions de type différent. Il est évident que, d'après ces arguments, «différent» signifie «moins».

Nombre de ces arguments vous seront familiers. On dit que les employés à temps partiel rapportent un deuxième revenu au foyer. Ils peuvent donc, selon certains, assurer leurs vieux jours en se rabattant sur le principal revenu.

Un autre argument avancé est que le travail à temps partiel n'est effectué que dans un but précis, par exemple, pour financer un voyage, acheter un bateau, ou rembourser une hypothèque. On prétend donc que l'individu s'opposera à ce que des cotisations pour pension de retraite soient déduites de son salaire et qu'il ne s'attend même pas à ce que son employeur lui fournisse une pension pour ce travail à temps partiel.

Un autre argument avancé est que les travailleurs à temps partiel sont en général des jeunes qui ne pensent pas à la retraite. Le travail à temps partiel est saisonnier et à court terme. Et ainsi vont les arguments.

Il ne fait aucun doute que certains de ces arguments valent dans le cas de certains employés à temps partiel. Mais je pense qu'ils pourraient tout aussi bien être avancés pour certains travailleurs à temps plein. Si, dans le cas des employés à temps plein, nous n'acceptons que peu de ces raisons avancées pour être exonérés des cotisations de retraite, je me demande pourquoi ces mêmes arguments deviennent soudainement si crédibles lorsqu'ils sont avancés pour les employés à temps partiel.

Tout au contraire, les employés à temps partiel atteignent l'âge de la retraite aussi inexorablement que les employés à temps plein. Les employés à temps partiel ont besoin d'une pension de retraite similaire pour subvenir à leurs besoins. Ceux-ci ont tout autant besoin d'accumuler des points de

[Text]

to finance that retirement, notwithstanding that their different work patterns will impact that accumulation. Finally, part-time workers are as entitled as full-time workers to proportionate employer participation in funding their retirement.

As we examine this concept of a part-time worker, I submit we will see the differences in the types of their employment and in classifications of part-time workers are more pronounced than are the supposed differences in their needs for pension provision. I argue that many part-time workers do need proportionate pension, and that that need is comparable to the need of full-time workers.

If we are intent on ensuring reasonable pension provision by and for Canadians, differences in the needs of part-time workers as a class of workers are a scant basis for their exemption from our consideration. How do we define a part-time worker, then? Possibly as a basis for assessing their varying needs, it may be helpful to attempt a definition of part-time workers, or, more precisely, to attempt to define classes into which he or she may fit. I am anxious here that we avoid getting bogged down in differences of semantics. I believe that a key to the classification of part-time workers is their attachment to the workforce, and that we should avoid getting held up with arguments as to whether the title that you are happy with, or the words that I use, are more appropriate.

Having said this, then, the first classification of part-time workers that I identify is permanent part-time workers or regular part-time workers. Some of the characteristics of such people are that they tend to work a regular schedule of hours, albeit less than full-time. It may be two, three, or four days a week. There may be a fewer number of full days or a greater number of part days. They may work five half-days in a week, or they may work three or four or two full days in a week. Probably these people work fifty-two weeks of the year, less vacations. In many companies, certainly in my own, such permanent part-time people enjoy full benefit participation, including pension plan membership. Proportionately, their position at retirement is exactly the same as any regular full-time employee.

So I would argue that in such circumstances permanent part-time people, regular part-time people—whatever you want to call them—enjoy reasonable pension accrual. I think the key is in the nature of the attachment to the workforce. It is regular; it is long-standing; and it probably features a scheduled work pattern.

The second classification of part-time workers that I identify would be intermittent regular part-time; or possibly "seasonal employment" may be another title. At first glance it appears to be a variation of the first sub-category. The difference is that periods of employment on the part of these seasonal employees tend to be interrupted by periods without work.

[Translation]

retraite, au cours de leur carrière, pour financer leur retraite, malgré que leurs habitudes de travail différentes pèseront sur cette accumulation. Enfin, les employés à temps partiel ont tout autant droit à la participation des employeurs au financement de leur retraite.

A mesure que nous examinerons cette notion de travail à temps partiel, nous constaterons que les différences de types d'emplois et de catégories d'employés à temps partiel sont plus prononcées que les prétendues différences de besoins de revenu à leur retraite. Je prétends que de nombreux employés à temps partiel ont besoin d'une pension proportionnelle, et ce besoin peut se comparer à celui des employés à temps plein.

Si nous voulons assurer une bonne retraite aux Canadiens, les différences de besoins des travailleurs à temps partiel, en tant que catégorie de travailleurs, ne peuvent être retenues. Qu'est-ce qu'un travailleur à temps partiel? En vue d'évaluer leurs besoins divers, il serait peut-être utile d'essayer de définir les employés à temps partiel ou, plus précisément, de définir les catégories dans lesquelles ils entrent. Je ne voudrais pas me perdre dans des considérations d'ordre sémantique. Leur appartenance à la population active est un élément clé qui permet de classer les employés à temps partiel, et là encore, je voudrais dire que les termes que j'utilise n'ont aucune importance.

Cela dit, la première catégorie d'employés à temps partiel sont les employés qui travaillent à temps partiel régulièrement. Une des caractéristiques de ces employés est qu'ils travaillent en général pendant un certain nombre d'heures chaque semaine, bien qu'ils ne travaillent pas à plein temps. Il se peut qu'ils travaillent deux, trois ou quatre jours par semaine; il se peut qu'ils travaillent pendant moins de journées pleines, ou plus de demi-journées. Ils peuvent travailler cinq demi-journées par semaine, ou alors trois, quatre, ou même, deux jours pleins par semaine. Ces gens travaillent vraisemblablement 52 semaines par an, exception faite des vacances. Dans de nombreuses sociétés, et en particulier dans la mienne, ces employés à temps partiel permanents bénéficient de toutes les prestations, y compris l'adhésion à un régime de pension. Proportionnellement, leur situation à la retraite est exactement la même que n'importe quel employé à plein temps.

Dans ces conditions, les employés à temps partiel permanents ou réguliers, quel que soit le titre que vous voulez leur donner, bénéficient de la même accumulation de points de retraite. Je crois que l'important est la nature de l'appartenance à la population active. Leur travail est régulier et permanent, et les horaires de travail sont probablement les mêmes.

La deuxième catégorie d'employés à temps partiel est celle des employés qui travaillent par intermittence, ou qui effectuent un emploi saisonnier. A première vue, cela semble être une variation de la première catégorie. La différence la plus marquée est que les périodes d'emploi de ces employés sont en général interrompues par des périodes de chômage.

[Texte]

• 1005

I have avoided the term "lay-off" because successive work terms by these seasonal employees may well be with different employers. Seasonal employees may experience short-term employment for full work weeks. Similarities with the permanent part time include the availability of a regular schedule of hours and working less than the full-time work week.

I will give you an example that I am familiar with, again from retail. Such a worker might work during the fall and Christmas season, say, from September 1 to January 30, which would provide 22 weeks of work. Then they might be without work until spring activities pick up, including Easter; that is 9 weeks of work in the period March 1 to April 30. Then during the vacation relief period and the summer sale period, suppose we said from June 1 to July 30, a further 9 weeks of work—a total work time of 40 weeks out of the year whether full time or less than full time. These people have probably a limited if any benefit participation and almost certainly no pension accumulation.

The key to this type of part-time worker is in the nature of the overall attachment to the work force. In total it can be significant, but it can be and it probably is intermittent. Such people, as I have said, at present lack any pension accumulation.

A third classification is what I might call the casual employee, possibly the stereotype part-time worker—but what exactly is a casual employee; how do you define it? I would suggest that a definition may well be elusive. A couple of quick examples. A casual worker might work one or two evening shifts, 4.30 p.m. to 8.30 p.m. They might work one or more mornings, 9.00 a.m. until 1.00 p.m. They might work a longer Saturday, say from 10.00 a.m. to 3.00 p.m.; so that they might come up with 13 to 16 hours. I can point to no end of Canadian casual workers who have done that for 15 years or longer and have no pension accumulation. Such a casual worker might work the kind of shifts that I have just outlined but on a seasonal basis.

Another variation would be a call basis.

Any one of these types of casual workers could accrue 30%, 40%, 50%, 60% of full-time hours. These hours might be worked with one employer or they might be worked with a series of the same two or three or four employers or the employer might be constantly changing. I think of one situation that I am aware of. A university graduate with no full-time work has returned to school. Last year he worked for seven different employers, cranked out earnings in addition to the time spent studying of between \$11,000 and \$12,000 but had no opportunity for pension accrual or eligibility. It might well be argued that a university student does not need that kind of thing, and I would not disagree with that, but had this work pattern continued throughout a career, there would be little benefit protection and no pension accrual.

[Traduction]

J'ai évité d'utiliser le terme «licenciement», car ces employés saisonniers peuvent très bien travailler pour des employeurs différents. Ces employés peuvent travailler à temps plein pendant une courte période. On peut les comparer avec les employés à temps partiel réguliers, dans la mesure où leurs horaires de travail sont les mêmes et où ils travaillent un certain nombre d'heures pendant la semaine.

Je vais vous donner un exemple tiré du commerce de détail. Un de ces employés pourrait travailler pendant l'automne et à Noël, disons, du 1^{er} septembre au 30 janvier, ce qui représente 22 semaines de travail. Il pourrait être ensuite sans travail jusqu'à la reprise des affaires, au printemps, y compris Pâques; c'est-à-dire neuf semaines de travail s'étalant du 1^{er} mars au 30 avril. Il pourrait ensuite retravailler pendant l'été, disons, du 1^{er} juin au 30 juillet, ce qui représente encore neuf semaines de travail, pour un total de 40 semaines par an, soit à temps plein, soit à temps partiel. Ces employés bénéficient vraisemblablement de prestations limitées et ne peuvent presque jamais accumuler de points de retraite.

Une fois de plus, le type de son appartenance à la population active constitue l'élément clé pour ce type d'employés à temps partiel. Cette appartenance est durable, mais est vraisemblablement intermittente. Comme je l'ai dit, pour l'instant, ils ne peuvent accumuler de points de retraite.

La troisième catégorie comporte l'employé temporaire, vraisemblablement le stéréotype de l'employé à temps partiel. Mais qu'est-ce exactement qu'un employé temporaire? Comment le définir? Toute définition serait évasive. Permettez-moi de vous donner quelques exemples. Un employé temporaire peut travailler à un ou deux postes de nuit, disons, de 16h30 à 20h30. Il peut également travailler une ou deux matinées, de 9 heures à 13 heures. Ou alors, travailler le samedi, disons, de 10 heures à 15 heures, ce qui fait un total de 13 à 16 heures. Je pourrais vous citer des tas d'employés temporaires canadiens qui font cela depuis 15 ans ou plus et qui n'accumulent pas de points de retraite. Un employé temporaire de ce type pourrait travailler aux postes que j'ai indiqués, mais à titre saisonnier.

Il pourrait également travailler sur disponibilité.

N'importe lequel de ces types de travailleurs temporaires pourrait accumuler 30 p. 100, 40 p. 100, 50 p. 100, ou 60 p. 100 d'heures à plein temps. Il pourrait effectuer ces heures de travail pour un employeur, ou pour les mêmes deux, trois ou quatre employeurs, ou pour un employeur différent chaque fois. Permettez-moi de vous citer un exemple. Un diplômé d'université n'ayant pas d'emploi à plein temps a décidé de réintégrer l'université. L'année dernière, il a travaillé pour sept employeurs différents et a gagné, tout en étudiant, entre \$11,000 et \$12,000, mais n'a pu accumuler de points de retraite. On pourrait dire qu'un étudiant universitaire n'en a pas besoin, et moi-même j'en conviens, mais s'il avait continué à travailler ainsi pendant toute sa carrière, il n'aurait eu droit à aucune prestation et à aucune accumulation de points de retraite.

[Text]

I can point to another example that I am aware of. A part-time worker, recently retired, worked 16 hours a week, with a regular schedule of hours, unchanging schedule of hours, for 30 years and on retirement was sent on her way with a plant—a scant pension accrual.

Keys to this category of casual part-time worker appear to spring from the title, the word “casual”, and yet the overall attachment to the workforce, the resultant earnings and lifestyle, not to mention the duration of employment, in some cases can accrue to something very significant, but will almost universally lack any pension rights.

I would mention a new type of worker that I see coming more and more onto the Canadian work scene: the contract worker undertaking a specific job under pre-negotiated terms; and yet it becomes very easy to protest that that is not part-time work; that may be self-employment. I really do not know, but examining such a situation, I would suggest that it may be very difficult to distinguish that type of work from earlier types of casual work.

So I find myself having gone round the circle and meeting myself coming back, wondering exactly what is a part-time worker. I would submit that there is no such thing as the stereotype part-time worker. Part-time workers are very diverse, possibly as diverse as full-time workers.

• 1010

I submit that if we are intent on, and I quote, “enabling Canadians to avoid serious disruption in their living standards upon retirement”—and you will recognize the quotation—then we should move to see that pensions are as accessible and as responsive to part-time workers and their needs as our plans presently are to full-time workers.

Among the things we can say of part-time workers are that part-time workers are a very varied group. Pension plans designed only with the needs of regular full-time employees in mind will allow many part-timers to avoid pension accumulation, or may even actively exclude part-time workers. Therefore pension plan design must adjust to accommodate the needs of part-time workers, as well as full-time workers.

The needs of part-time workers do vary, but only in degree, not in basic identity, with one exception. When I argue this basic similarity between full-time and part-time workers, I would recognize one area which I believe we must be very cautious about, and that area of difference is the interest of part-timers in contributing to a pension plan and their willingness to accept payroll deductions.

I believe the commitment to provision for retirement does lessen as the participant gets younger; it also lessens as the regularity and the amount of work and income diminishes.

[Translation]

Je peux vous citer un autre exemple dont j'ai eu connaissance. Une employée à temps partiel, qui vient de prendre sa retraite, a travaillé 16 heures par semaine, des heures régulières, pendant 30 ans, et lorsqu'elle a fait valoir ses droits à la retraite, on ne lui a donné qu'une plante; on ne peut pas dire que cela représente une très grande accumulation de points de retraite.

Le terme «temporaire» semble coller à la peau de l'employé à temps partiel, et pourtant, son appartenance à la population active, les gains qu'il en tire et le mode de vie qui en découle, sans parler de la durée de l'emploi, peuvent, dans certains cas, représenter une somme importante, sans qu'il puisse pour autant bénéficier d'une retraite.

Il existe également un nouveau type de travailleur que l'on voit apparaître de plus en plus sur la scène canadienne: il s'agit de l'employé contractuel qui effectue un travail précis selon des modalités négociées à l'avance. Or, on peut très facilement prétendre qu'il ne s'agit pas de travail à temps partiel, mais d'un travail indépendant. Je ne le sais pas, mais en examinant cette situation, je pense qu'il est très difficile de distinguer ce type de travail des types de travail temporaire dont nous avons parlé tout à l'heure.

Je viens donc de faire le tour de la question, et je reviens au point de départ, c'est-à-dire à me demander ce qu'est exactement un employé à temps partiel. À mon avis, l'employé à temps partiel type n'existe pas. Les employés à temps partiel sont tout aussi différents que les employés à temps plein.

Permettez-moi de vous dire que si nous devons, et je cite, «permettre aux Canadiens d'éviter un bouleversement grave de leur niveau de vie à la retraite», et je suis sûr que vous reconnaîtrez cette citation, nous devrions, dans ce cas, veiller à ce que les employés à temps partiel puissent bénéficier de pensions de retraite et que celles-ci soient tout autant taillées sur mesure pour répondre aux besoins précis de ces employés que ne le sont les régimes offerts aux employés à temps plein.

Les employés à temps partiel forment un groupe très diversifié. Les régimes de pension conçus dans le but unique de répondre aux besoins des employés à temps plein empêcheront de nombreux employés à temps partiel d'accumuler des points de retraite, et pourront même les exclure totalement. Par conséquent, les régimes de pension devraient être conçus de manière à répondre tout autant aux besoins des employés à temps partiel qu'à ceux des employés à temps plein.

Il est indéniable que les besoins des employés à temps partiel varient, mais uniquement en degrés, non en identité, à une exception près. Lorsque j'avance cette similarité entre les employés à temps plein et à temps partiel, il faut cependant être très prudent, car il existe une différence qui réside dans l'intérêt des employés à temps partiel de cotiser à un régime de pension et dans leur volonté d'accepter des retenues à la source.

Je crois que plus l'employé est jeune, moins il pense à sa retraite; songer à sa retraite diminue également si l'emploi n'est pas régulier, si les heures de travail et les revenus qu'on

[Texte]

That is undoubtedly going to pose a problem that we should foresee before we make any moves in the direction of encouraging pension provision and accumulation by and for part-timers.

But on the other hand, I am not sure how many full-time workers would, if given the choice, prefer a pension improvement to a pay increase. I wonder how many full-time workers would defer consumption in favour of increased retirement benefits. So again, the difference between part-time and full-time may not be absolute. I wonder how many full-time workers would agree to continue participation in a pension plan if they could opt out.

I submit, members of the committee, that if we are to attain that improved level of pension provision which we profess is our objective, and if we are to do so for part-time workers, we will probably have to end up looking at some degree of mandating participation. I submit that locking in of vested accruals is certainly inevitable, and some form of locked-in RRSPs or registered pension accounts to provide for portability is also essential.

I am concerned that I have contributed little so far if I restrict myself to redefining the problem, so I would like to outline some proposals and some factors which I believe the committee should bear in mind when addressing the problems of provision of pensions for part-time workers.

The first of these would be age requirements. There undoubtedly is an age below which participation in a pension plan is unattractive to even the most far-sighted. Selection of an age prior to which participation is optional and after which participation becomes mandatory is likely more to reflect one's commitment to the goal of pension accumulation than it will reinforce the merits of a particular age. Age 25 is probably the practical minimum; age 30 as a requirement for participation in a pension plan is possibly the optimum; 35 may be a compromise; and certainly 45 becomes the last call.

A second consideration, I think, is this question of attachment to the workforce, a key concept, however we define it. I believe if we are to consider participation in pension plans on the part of part-timers, we are going to have to establish some definition of attachment to the workforce after which contributions to a pension plan will be required.

Two that come to mind are the possibility of requiring participation after completion of a number of elapsed hours, for example 800, or after the completion of a period on payroll, whether or not working. This, of course, bears on the American legislation. I would add that the concept of a required attachment to the workforce is already found in the UIC legislation and in the C/QPP concept of the YBE.

[Traduction]

en tire sont peu importants. Cela va sans aucun doute poser un problème sur lequel nous devrions nous attarder avant que nous n'encourageons, par des dispositions, les employés à temps partiel à prévoir leur retraite et à accumuler des points de retraite.

D'autre part, je ne suis pas sûr combien d'employés à temps plein préféreraient, si on leur donnait le choix, une amélioration de leur pension de retraite à une augmentation salariale. Je me demande combien d'employés à temps plein reporteraient leurs achats en faveur d'une augmentation des prestations de retraite. Je le répète, la différence entre l'emploi à temps partiel et l'emploi à plein temps risque de ne pas être absolue. Je me demande combien d'employés à temps plein accepteraient de continuer à cotiser à un régime de pensions s'ils pouvaient ne pas le faire.

Permettez-moi de vous dire que si nous devons améliorer les dispositions touchant aux pensions de retraite, comme nous l'avons dit à maintes reprises, et si nous devons le faire pour les employés à temps partiel, nous allons probablement devoir en venir à une participation obligatoire. Il est presque inévitable d'immobiliser les cotisations acquises, et il est également essentiel de prévoir des régimes enregistrés d'épargne-retraite ou des comptes de pension enregistrés immobilisés pour qu'ils deviennent transférables.

Je n'aurais que peu contribué au débat si je ne me contentais que de redéfinir le problème, et c'est la raison pour laquelle je voudrais proposer certaines recommandations que le Comité devrait garder à l'esprit lorsqu'il abordera le problème des employés à temps partiel et de leurs pensions.

La première de ces recommandations porte sur l'âge. Il ne fait aucun doute qu'en deçà d'un certain âge, l'adhésion à un régime de pension ne présente aucun intérêt, même pour les plus prévoyants. Choisir un âge avant lequel l'adhésion à un régime de pension serait optionnelle, et après lequel elle deviendrait obligatoire, reflète davantage son attachement à l'accumulation de points de retraite que cela ne renforce le mérite d'un âge particulier. L'âge de 25 ans constitue vraisemblablement l'âge minimum, l'âge de 30 ans serait optimal, l'âge de 35 ans serait un compromis, et l'âge de 45 ans permettrait de sauver les meubles.

Une deuxième recommandation porte sur cette question d'appartenance à la population active, qui est une notion clé, quelle que soit la manière dont nous la définissons. Je crois que si nous devons pousser les employés à temps partiel à adhérer à des régimes de pension, nous allons devoir définir cette notion d'appartenance à la population active qui permettra de calculer les cotisations à verser à un régime de pension.

On pourrait par exemple demander à un employé à temps partiel d'adhérer à un régime de pension lorsqu'il travaille pendant un certain nombre d'heures, par exemple 800, ou après avoir été sur la liste de paie pendant un certain temps, qu'il travaille ou non. Cela s'inspire évidemment de la législation américaine. Je voudrais ajouter que cette notion d'appartenance à la population active figure déjà dans la législation portant sur la Commission d'assurance-chômage et dans l'exemption annuelle de base que renferment le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec.

[Text]

A third consideration is the nature of the part-time workforce. First of all, I think we have to consider here that the lesser involvement timewise of a part-time worker with his or her job or employer suggests a simpler type of pension plan, with more immediately measurable benefits and liabilities. One immediately thinks of a defined contribution plan in preference to a defined benefit plan, money purchase rather than final average.

• 1015

Second; to ensure accumulation for pensions—that is that any amounts accumulated with one employer prior to moving to another are not dissipated—locking-in must coincide with vesting.

Third; to cope with the mobility of some part-time workers, of many part-time workers, indeed, portability must be facilitated.

Finally, there is the question of whether to mandate participation or not to mandate. I believe we have to weigh two factors here. First of all, many present pension plans for full-time workers are mandatory. As a practical matter I wonder how can such plans remain compulsory if they are to function alongside plans for part-time workers that are optional.

Second; on the question of mandating, I wonder what the intent is behind our action. If our intent is to offer participation in pension plans to part-time workers, then mandating is not necessary. If we wish to require part-time workers to join full-time workers in pension accumulation, I am concerned that mandating may become necessary.

Next, a vital factor is the question of phasing in. The extension of pension plans to other than full-time workers will be a mammoth undertaking for the typical employer-sponsored plan. Clearer communication of the proposed requirements of intent, the provision of adequate lead time and reasonable phasing-in opportunities are essential if Canadian employers are to assimilate this change. Given those conditions, I believe the private sector can undertake this responsibility and we will continue to improve our provisions as we have in the past and are currently doing.

Thank you.

Mrs. Vincent: Dennis Beggs is going to talk very briefly about investing pension funds. After that we will be pleased to answer questions, if you have any questions on any of the other issues.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Mr. Chairman, on a point of order, I wonder if while that is going on we might have Mr. French's very good notes photocopied and circulated to the members.

[Translation]

Il faut également se pencher sur la nature des employés à temps partiel. Tout d'abord, je pense que moins un employé à temps partiel travaille, plus le type de régime de pension doit être simple, les avantages et les obligations devant être plus facilement mesurables. On pense immédiatement à un régime de cotisations déterminées, de préférence à un régime de prestations déterminées, un régime de souscription au comptant plutôt qu'un régime basé sur la moyenne des dernières années.

Deuxièmement, pour assurer l'accumulation des pensions—à savoir que les sommes accumulées auprès d'un employeur avant le changement d'emploi ne sont pas dépensées—il faut faire coïncider blocage avec dévolution.

Troisièmement, il faut faciliter la transférabilité, pour tenir compte de la mobilité de certains—beaucoup, dirais-je—employés à temps partiel.

Enfin, la question est de savoir si l'on rendra la participation obligatoire ou non, et je crois qu'il faut tenir compte de deux éléments. Tout d'abord, un grand nombre de régimes actuels pour employés à plein temps sont obligatoires, et je me demande comment ces régimes peuvent rester obligatoires s'ils doivent fonctionner parallèlement avec des régimes pour travailleurs à temps partiel qui, eux, ne le sont pas.

Deuxièmement, je me demande quel est le motif qui pousse à rendre ces régimes obligatoires. Si nous avons l'intention d'ouvrir ces régimes de pension aux employés à temps partiel, il n'est pas nécessaire de les rendre obligatoires. Si nous voulons exiger que les employés à temps partiel se constituent une pension, au même titre que les employés à plein temps, je crains qu'il ne soit nécessaire de rendre ces régimes obligatoires.

Un autre facteur d'une importance vitale, c'est l'introduction progressive. Élargir le régime de pension à d'autres que les travailleurs à plein temps représentera un effort immense pour le régime patronal type. Il sera donc essentiel de mieux faire comprendre les intentions et les exigences, d'assurer une période de transition suffisante et de donner aux employeurs une certaine latitude, pour leur permettre d'assimiler ce changement. Si toutes ces conditions sont remplies, le secteur privé pourra, je crois, assumer cette responsabilité, et nous continuerons, comme par le passé et comme à l'heure actuelle, à améliorer nos dispositions.

Je vous remercie.

Mme Vincent: Dennis Beggs va vous dire quelques mots sur l'investissement des fonds de pension, et nous nous empresserons ensuite de répondre aux questions que vous pourrez nous poser à l'un ou l'autre propos.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Monsieur le président, j'invoque le Règlement: pendant que la séance se poursuit, il serait peut-être possible de faire photocopier le texte de M. French, qui est fort intéressant, et de le faire distribuer aux membres.

[Texte]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): If he is prepared to part with them.

Mr. French: Mr. Chairman, I am sorry that I have not brought copies. I am prepared to provide them, but I would like the opportunity to clean them up a little after the last-minute editing.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): They are very good.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): We will accept that. We would like to have them.

Mr. French: I will supply them. You will require 25 copies, I understand, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. Beggs, will you carry on?

Mr. Beggs: Yes. I think most of the debate has occurred on, let us say, the liability side of pensions, the benefits aspect. We have heard very little about the investment side. So I came along in a sort of educational capacity and do not expect to make very many remarks. I have no formal remarks, but I am prepared to answer questions. It is a very broad subject and you can come at it from 50 different directions.

In our particular fund, and it is not a typical—Andrea Vincent mentioned the figure \$3 billion; we have just crossed that figure in the funds that we actually manage. We have an unmanageable fund of \$1.3 billion in Province of Ontario unmarketable bonds, in addition to the \$3 billion. The portfolio is run by about 20 people in a decision-making, or research, analytical and portfolio management capacity. We report to a policy committee which is made up of members of our board and outsiders from Bay Street—investment specialists.

We have arrived through various machinations at a split of about 50:50 equity and debt investments. Within the debt side, you will find our investments in the money market, which is short-term investments, and that is usually a small amount of the fund—under 10%. About 25% of the fund is in bonds, and they can stretch all the way from Government of Canada, through provincial, municipal, corporate, and even into term loans to small and medium-sized businesses, sometimes with participation in the businesses.

We have a mortgage portfolio of about equal size. It is predominantly Central Mortgage and Housing Corporation, NHA-insured mortgages, spread right across Canada. The mortgage portfolio also has commercial loans, and some of these participate in the cashflow of the project. This is a very broad-based effort.

[Traduction]

Le vice-président (M. Dantzer): S'il est disposé à nous le remettre.

M. French: Monsieur le président, excusez-moi de ne pas en avoir fait faire des copies. Je suis tout à fait disposé à vous le fournir, mais j'aimerais pouvoir, après l'avoir relu, le parfaire.

Mlle MacDonald (Kingston et les îles): Il me paraît excellent.

Le vice-président (M. Dantzer): En ce cas, d'accord. Nous voudrions l'avoir.

M. French: Je vous le remettrai. Vous aurez donc besoin de 25 exemplaires, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Est-ce que vous voulez bien continuer, monsieur Beggs?

M. Beggs: Certainement. Nous avons surtout discuté, je crois, d'un seul aspect des pensions, à savoir les prestations, le passif, en négligeant quelque peu l'aspect de l'investissement. Je voudrais donc vous éclairer un peu sur ce point, mais très brièvement. Je ne ferai pas d'exposé, à proprement parler, mais je suis disposé à répondre à vos questions. C'est un sujet très vaste, que l'on peut envisager sous bien des angles différents.

Notre fonds à nous n'est pas caractéristique; Andrea Vincent a mentionné la somme de 3 milliards, et nous venons de dépasser cette somme dans le fonds que nous gérons. Outre ces 3 milliards, nous avons un fonds de 1,3 milliard en obligations de la province de l'Ontario, obligations qui ne sont pas négociables. Notre portefeuille est géré par une vingtaine de gens employés soit à la recherche, soit aux analyses de marché, soit à la gestion du portefeuille, ou chargés de prendre des décisions. Nous faisons rapport à un comité des politiques, constitué de membres de notre conseil d'administration et de spécialistes en investissement de Bay Street.

Grâce à différentes manoeuvres, nous sommes parvenus à diviser nos investissements à peu près à égalité entre les investissements directs et les investissements en prêts. En ce qui concerne ces derniers, vous constaterez que nous avons investi sur le marché des capitaux, en investissements à court terme, à raison d'un pourcentage de moins de 10 p. 100 du fonds, ce qui représente une somme relativement petite. Environ un quart du fonds est constitué par des obligations, et là, nous en avons toute une gamme, depuis les obligations du gouvernement du Canada jusqu'aux prêts à terme aux petites et moyennes entreprises, en passant par les obligations des provinces ou des municipalités et des sociétés, avec parfois même une participation dans les entreprises.

Notre portefeuille d'hypothèques est environ du même ordre d'importance, et est constitué essentiellement d'hypothèques de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, hypothèques prises dans tout le pays et garanties par la LNH. Le portefeuille d'hypothèques comprend également des prêts commerciaux, et certains font partie du plan de trésorerie du projet, qui comprend une assise très large.

[Text]

• 1020

In the equities, about a third to 40% of the portfolio is invested in stocks, predominately Canadian. We are prohibited by what I think is an idiotic law from investing more than 10% outside Canada.

Another idiot law that you people might bend your minds to getting changed is a provision that any partnership a pension fund invests in is deemed to be a foreign investment. It does not matter if it is in Moosonee. If it is a partnership it is foreign. That was a classic example of the Income Tax Act being altered to prevent what was perceived to be a problem with people setting up partnerships to invest abroad. It is like killing a mosquito with a sledge hammer.

We also invest in oil-producing properties, oil and gas, in venture capital firms and in other special situations—usually private companies. This is a very small amount of the portfolio, but it is a growing one. We invest in real estate, again right across Canada; all manner of real estate—direct ownership of everything from hotels and industrial buildings to shopping centres and other commercial buildings.

Typically, we have about \$0.25 billion in forward commitments—projects which are to be built and the money paid out as they are realized. This is only one fund.

I mentioned short-term investments are a small amount of the portfolio. Last year we invested on average \$250 million to \$350 million throughout the year in the money market. To achieve that amount required \$6 billion worth of transactions going through our trading desk. That is one fund. That \$6 billion—predominately in treasury bills—puts a tremendous amount of liquidity right at the heart of our capital system. Anything, I suggest, that would disrupt those kinds of flows would be dynamite for our economy as we know it.

I will be back before you in the fall. I am chairman of this association, but I am president of a small group called the Pension Investment Association of Canada. There are about 40 to 50 members of chaps who hands-on manage pension funds. We share our problems with each other and help each other tackle the nuts-and-bolts work of investing. I will have more to say at that time on, let us say, the fragility of the Canadian economy. It is resilient, but it can be disrupted very seriously by what I call government tinkering.

Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you, Mr. Beggs. Does that complete your submission?

[Translation]

Du côté des ressources, un tiers à 40 p. 100 du portefeuille est investi en actions, canadiennes pour la plupart. Une loi que je considère stupide nous interdit d'investir plus de 10 p. 100 à l'étranger.

Une autre de ces lois stupides, que vous devriez songer à modifier, est une disposition aux termes de laquelle un investissement consenti à une société de personnes est considéré comme un investissement étranger, même s'il se trouve à Moosonee, par exemple. Si c'est une société de personnes, c'est un investissement à l'étranger. C'est un cas classique, celui de la Loi de l'impôt sur le revenu que l'on modifie pour remédier à ce que l'on jugeait être un problème, à savoir celui de gens se constituant en société pour investir à l'étranger. C'est comme prendre un marteau-pilon pour enfoncer un clou!

Nous investissons également dans des entreprises d'exploitation du pétrole et du gaz, dans des entreprises à capital de risque et dans d'autres entreprises spéciales, généralement des sociétés privées. Ces investissements ne constituent qu'une toute petite partie du portefeuille, mais ils gagnent en importance. Nous investissons en biens immobiliers, là encore, dans tout le Canada, et dans toutes sortes de biens immobiliers, et nous sommes propriétaires de toutes sortes de biens fonciers, hôtels, locaux industriels et commerciaux, centres commerciaux, et autres.

Nous avons environ un quart de milliard de dollars en engagements à terme—projets de construction qui devront être financés au fur et à mesure de leur réalisation. Mais il ne s'agit là que d'un fonds.

J'ai mentionné les investissements à court terme, qui représentent une petite fraction du portefeuille. L'an dernier, nous avons investi sur le marché des capitaux, au cours de l'année, une moyenne de 250 à 350 millions de dollars. Pour parvenir à cette somme, il a fallu effectuer des transactions s'élevant à 6 milliards de dollars. C'est donc un autre fonds. Ces 6 milliards de dollars, constitués essentiellement de bons du Trésor, ont fait affluer une énorme quantité de liquidités au coeur même de notre système de capitaux. Toute mesure qui perturberait ce genre de flux constituerait, je vous le ferais remarquer, un grave danger pour l'économie telle que nous la connaissons.

Je comparais à nouveau devant vous à l'automne; je suis président de cette association, mais je suis également président d'un petit groupe appelé *Pension Investment Association of Canada*, qui compte 40 à 50 membres qui se chargent de gérer les fonds de pension. Nous nous communiquons nos difficultés et nous entraînons pour surmonter les difficultés, les embûches du métier. J'aurais bien des choses à vous dire sur la fragilité de l'économie canadienne, par exemple: si résistante soit-elle, elle n'en est pas moins profondément perturbée par ce que j'appellerais les interférences du gouvernement.

Je vous remercie.

Le vice-président (M. Dantzer): Je vous remercie, monsieur Beggs. Est-ce tout ce que vous vouliez dire?

[Texte]

Mrs. Vincent: We would be pleased to answer questions, if you have any.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Who wants to go first? Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

May I express my thanks to the members of the Association of Canadian Pension Management for their briefings to us this morning—not all of which I fully comprehended, so you will understand if I raise certain questions for clarification or additional explanation; particularly to Mr. Lee. I want to have him come back to the graphs.

Mr. Lee, my concern with the graphs is that when I am looking at something like this, it seems to me you are taking them as an expression of the average Canadian, and looking at their replacement income. I am not sure. It seems to be an across-the-board analysis of people who, at age 65, receive a certain income.

• 1025

In other words, you have not taken into consideration, in these graphs, the tremendous variations there are among people who are in the workforce or who are not in the workforce or who, at age 65, face entirely different circumstances and who would not receive this income replacement. I am particularly thinking of women now.

I would like you to explain to me... if you were to take your graph 1, how many Canadians does that apply to? I am well aware that everybody at age 65 gets the OAS. Some, but not all, would get the CPP and a good many would not get the TPF&C median. Would you just spell those letters out, for the benefit of people who would be reading the transcripts—like me—who would not know what TPF&C stood for.

Mr. Lee: The letters TPF&C are the name of the firm, Towers, Perrin, Forster and Crosby, for whom I work. This firm does the annual survey of these 41 companies and their pension plans. I think we have been doing it since around 1970. I apologize for using the letters, but that is the background for them.

With respect to your earlier questions, I am not presenting this from the point of view that each Canadian receives all three levels of benefits. They certainly do not receive all three levels of benefits. I am suggesting, though, that if the committee is giving consideration to mandating post-retirement adjustments, I think these graphs show that for an individual who is already a member of "a median or average plan", there is little reason to force that employer to index the pension for post-retirement changes in inflation. This was point number one.

To address your question with respect to women, I believe the Canada Pension Plan is grossly inadequate there. I think it has to be modified to accommodate the needs of women.

[Traduction]

Mme Vincent: Nous aimerions répondre aux questions que vous pourriez avoir.

Le vice-président (M. Dantzer): Qui veut poser la première question? Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous remercie, monsieur le président.

Je voudrais tout d'abord remercier les membres de l'Association canadienne des administrateurs de régimes supplémentaires de rentes. Je n'ai pas entièrement compris ce qu'ils nous ont expliqué, et c'est pourquoi je vous demanderai certains éclaircissements ou des explications complémentaires, en particulier à M. Lee. Je voudrais revenir, avec lui, sur les diagrammes.

Monsieur Lee, quand je regarde des diagrammes de ce genre, il me semble que c'est ainsi que vous voyez la situation du Canadien moyen, et du remplacement de son revenu. Mais je n'en suis pas si sûre, et cela me paraît une analyse très générale de ceux qui, à l'âge de 65 ans, touchent un certain revenu.

Autrement dit, vous n'avez pas tenu compte, dans ces diagrammes, des différences considérables entre les gens qui, appartenant ou non à la population active et atteignant l'âge de 65 ans, se trouvent dans des situations complètement différentes et ne bénéficieraient pas de ce remplacement de revenu. Je pense, en particulier, aux femmes.

Je voudrais que vous m'expliquiez... Prenons votre diagramme numéro 1, par exemple: à combien de Canadiens s'appliquerait-il? Je sais bien que tout le monde, à l'âge de 65 ans, touche le RSV. Certains, mais pas tous, reçoivent également le RPC, et un grand nombre d'entre eux ne reçoivent pas la moyenne du régime TPF&C. Peut-être pourriez-vous nous expliquer la signification de ce sigle, pour ceux qui liront la transcription, comme moi, et qui ne sauront pas ce que signifie TPF&C.

M. Lee: Les lettres TPF&C sont les initiales des noms de la société qui m'emploie, à savoir Towers, Perrin, Forster et Crosby. Cette société fait, depuis 1970, je crois, une étude annuelle des 41 sociétés dont je vous ai parlé, et de leurs régimes de pension. Excusez-moi d'utiliser le sigle au lieu du nom.

En ce qui concerne vos questions précédentes, je n'ai pas prétendu que chaque Canadien bénéficie des trois niveaux de prestations, ce qui n'est certainement pas le cas. Je dis simplement que si le Comité envisage de rendre obligatoires les rajustements après la retraite, ces diagrammes montrent que dans le cas d'une personne qui contribue déjà à un «régime moyen», il n'y a guère de raisons de forcer l'employeur à indexer la pension pour tenir compte de l'effet de l'inflation sur les revenus après la retraite. C'était là mon premier argument.

En ce qui concerne la question relative aux femmes, je crois qu'à ce point de vue, le Régime de pensions du Canada est

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am not really making comments to be critical of your presentation, but you mentioned 41 employer groups that are covered in this presentation; that is a very limited number of Canadians. You see, the major issue, surely, that we have to come to grips with as a committee, is what about all of those other people? Yes—there are a number who are receiving adequate pensions at the present time; and yes—I could probably very easily agree with you that government ought not to move in and mandate that these particular private pension schemes should be indexed or should be tampered with in any way. I do not have any problem with that. My concern is that there are great numbers of people who are beyond the criteria which apply to your grouping. How do we begin to come to grips with this? You mentioned in your presentation that the average annual earning for all wage earners in 1982 is approximately \$19,000. These are the people who would be—a number of them—included in the median plan you discussed. But even in that group of \$19,000 you would find a great difference between the incomes of men in that group and what they contribute to pension plans, or can contribute, and the incomes of women and what they can contribute, because the average income of men in Canada is just double that of the average income of women.

• 1030

So that means at age 65, the replacement income for men is going to be much higher than the pension replacement for women.

Mr. Lee: May I comment?

If you would turn to this graph 2, I might be able to address a little of that. If in fact, graph 2 is the one for a single retiree, retiring at age 65—and you are quite correct, there may well be many many people out there who are not benefiting or not receiving this TPF&C median—but just look, if you will, at what they would receive through the Old Age Security and the Canada Pension Plan, I am assuming they somehow will be getting this Canada Pension Plan; I think that is essential. If they do, and their average salary is, I think, \$10,000—if you say it is half, and we take \$10,000—that that person would receive approximately 75% replacement ratio on a net to net basis, after retirement, if their salary before retirement was \$10,000. That percentage, approximately 75%, would come from Old Age Security and the Canada Pension Plan. To the extent that they received any private employer plan, and I suspect many of those women are part-time workers, to be candid...

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is the next point I want to come to.

[Translation]

notoirement insuffisant et qu'il faut le modifier en tenant compte des besoins des femmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mes observations ne visent pas à critiquer votre exposé, mais vous avez mentionné 41 groupes d'employeurs qui participent à ces régimes; cela représente un nombre très limité de Canadiens. Vous comprenez bien, sans doute, que la question principale sur laquelle nous devons nous pencher, en tant que comité, c'est ce qui advient de tous les autres. Certes, il y a des gens qui touchent une pension satisfaisante à l'heure actuelle; certes, encore une fois, je ne demanderais pas mieux que de dire, avec vous, que le gouvernement ne devrait pas intervenir pour rendre obligatoire l'indexation de ces régimes de pension privés, et qu'il ne faudrait s'en mêler d'aucune façon. Ce n'est pas cela qui me cause des difficultés. Le vrai problème, pour moi, c'est qu'il y a un nombre considérable de gens auxquels ne s'appliquent pas les critères valables pour les gens de votre groupe. Comment nous attaquer à ce problème? Vous mentionniez, dans votre exposé, qu'en 1982 le salaire moyen annuel de tous les salariés était d'environ 19,000 dollars. Ce serait là les gens qui bénéficieraient, un certain nombre d'entre eux, en tout cas, du régime moyen dont vous discutiez. Mais même dans ce groupe qui gagne \$19,000, vous constaterez qu'il existe une grande différence entre les revenus des hommes qui appartiennent à ce groupe et leurs cotisations à des régimes de pension et les revenus des femmes et de leurs cotisations à ce même régime, car le revenu moyen des hommes au Canada est le double de celui des femmes.

Ce qui signifie qu'à l'âge de 65 ans, le revenu de remplacement des hommes devra être beaucoup plus élevé que celui des femmes.

M. Lee: Puis-je intervenir?

Si vous voulez bien vous reporter au graphique 2, je pourrais peut-être répondre à votre commentaire. Si en fait le graphique 2 s'applique à un retraité célibataire, qui prend sa retraite à l'âge de 65 ans, vous avez tout à fait raison, il se peut fort bien que de nombreuses personnes qui ne toucheraient même pas l'équivalent du régime médiant calculé T.P.F. et C., mais regardez ce qu'ils vont toucher comme pension de sécurité de la vieillesse et comme régime de pensions du Canada. Je suppose évidemment qu'ils obtiendront des prestations du Régime de pensions du Canada; je crois que c'est essentiel. Dans ce cas, et si leur salaire moyen est de \$10,000, puisque vous dites que celui des femmes est la moitié de celui des hommes, cette personne touchera approximativement un taux de remplacement de 75 p. 100 net, après retraite, si le salaire avant la retraite est de \$10,000. Ces personnes toucheraient ces 75 p. 100 sous forme de prestations de la sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada. S'ils touchaient des prestations des régimes patronaux, et je crains que la plupart de ces femmes soient des employées à temps partiel, pour être très franc...

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est justement là où je veux en venir.

[Texte]

Mr. Lee: I do not suggest that the indexing or inflation really addresses that issue at all—I think Mr. French covered that point. But to the extent that they do participate in a private employer-sponsored plan, I think it would raise it from, we will say 75% from the existing government programs, up to whatever: it might in fact take it up to 100%. So, if they participate in these government plans, I think they are receiving a reasonable net replacement ratio.

Did I answer your question?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes. There are a couple of other questions I wish to put, though.

The Chairman: We are running out of time: make them short.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I guess, the point I am trying to make is that everybody in addressing this issue, whether it is this committee or whether it is witnesses who come before it, have to turn their minds much more than we have in the past toward the fact that this is an issue which affects women far more than men, and everybody's thinking should be along that line.

Now, could I ask Mr. French, whom I was delighted to hear deal with the issue of part-time workers, because 72% of the part-time workers in this country are women, and the great majority of them are not able to pay into company pension plans or private pension plans, can you tell me whether or not you know if Simpsons-Sears is an exception to the rule, as far as you are aware?

Mr. French: No, I would not want to claim that we are an exception to the rule, because then I would be speaking for others. I know that we, for that particular group of permanent part-timers, if I can use that term again—we offer full participation in all our benefits, including pension plans.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): You mentioned that and I was wondering how many more major firms... Have you any percentage of the major firms in the country who have the same enlightened approach you have?

Mr. French: No, I have not, readily available. I am sure it is available: it would have to be researched. Now, I think you have also to recognize that whatever the stance of my company, we operate in an industry that is not typical. We use a lot of part-timers. Possibly we have come to grips to a greater extent than companies and industries where the use of part-timers is not as extensive. This is probably one reason why we have this facility offered to our permanent part-timers.

• 1035

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): This must apply in the same way to other retail outlets, like Woolworth's

[Traduction]

M. Lee: Je ne veux certainement pas vous donner à penser que l'indexation ou que la protection contre l'inflation permettra de résoudre ce problème; d'ailleurs je crois que M. French en a déjà parlé. Mais dans la mesure où ces personnes cotisent à un régime patronal, je pense que ce taux de remplacement qui était de 75 p. 100 grâce au programme offert par le gouvernement, pourrait s'élever à 100 p. 100. Par conséquent, s'ils participent à des régimes publics, je crois que leur taux de remplacement net est raisonnable.

Ai-je répondu à votre question?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui. Mais je voudrais vous poser deux autres questions.

Le président: Qu'elles soient brèves, car nous sommes à court de temps.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce que je voudrais dire c'est que chaque fois que l'on se penche sur la question, que ce soit ce Comité ou les témoins qui comparaissent devant nous, il faut constamment garder à l'esprit, et ce, plus que nous ne l'avons fait par le passé, qu'il s'agit d'un problème qui touche davantage les femmes que les hommes et chacun devrait y penser en gardant cela à l'esprit.

Pourrais-je demander à M. French, qui m'a comblée de bonheur lorsqu'il a parlé des employés à temps partiel, car 72 p. 100 de ces employés sont des femmes, et la grande majorité ne peuvent cotiser à des régimes patronaux ou à des régimes privés, si Simpsons-Sears fait exception à la règle, pour autant que vous le sachiez?

M. French: Non, je ne voudrais pas prétendre que nous faisons exception à la règle, car dans ce cas je ne parlerais pas en mon nom. Je sais que notre société, pour ce qui est de ses employés à temps partiel réguliers dont j'ai parlé, offre tous les avantages sociaux à cette catégorie d'employés, y compris une participation au régime de pension.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, vous l'avez dit, mais je me demandais combien d'autres importantes sociétés... Savez-vous quel est le pourcentage de ces grosses entreprises qui ont adopté la même démarche éclairée que la vôtre.

M. French: Non, je n'ai pas ce pourcentage en tête bien que je sois sûr que ce chiffre a déjà été calculé; il faudra faire des recherches à ce sujet. Mais vous devez également reconnaître que quelle que soit l'attitude adoptée par ma société, nous exerçons nos activités dans un secteur industriel qui n'est pas caractéristique. Nous employons beaucoup de gens à temps partiel. Il est vraisemblable que nous ayons davantage étudié le problème que les sociétés et les industries où l'emploi des travailleurs à temps partiel n'est pas aussi généralisé. C'est probablement une des raisons qui nous a permis d'offrir cet avantage à nos employés à temps partiel réguliers.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Cela doit s'appliquer de la même façon à d'autres commerces de détail, comme

[Text]

or... because the number of women who work part-time in sales positions is very, very high.

Mr. French: Yes; it is now. I think one of the pitfalls in the consideration of part-time is to class them all together and this is one reason why I put some time into categorizing them. I have to admit that we have many part-timers, many of whom are women, in our other categories—especially in the casual category. We have a money purchase situation, which such people can participate in on an optional basis. I think we are looking here at some actual experience with part-time people, whether or not they are women.

Our experience of the willingness of these part-timers to participate in an optional plan is that there is a surprising willingness to participate. People are prepared to accept a payroll deduction to accumulate a lump sum. But then it is interesting to watch the uses that they make of that money. While I do not have the percentages readily at hand, the majority of those sums are dissipated through the course of their career. As Andrea has mentioned, another part of my function is to work with many of these people at retirement. They raise the question: Why do I not have more money? I have been in this plan or that plan for all these years. And the answer is: Because the individual has taken the opportunity to withdraw from these plans. Provision of the opportunity to accumulate is not the total answer. We are going to have to consider human weakness and the human inclination to spend available money earlier rather than to continue the fund. This brings us back to the question of mandating.

The Chairman: Thank you very much, Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would like to come back, Mr. Chairman.

The Chairman: Who wants to question over here? Go ahead.

Mr. Young: Okay. I have just two short ones, I think. In one of the key arguments you use against the excess interest method of providing inflation protection, you make reference that if this were adopted, it would interfere with union negotiations and the collective bargaining process. It is my understanding that in most collective bargaining negotiations employers adopt a position that, in terms of inflation protection for persons who are in receipt of pensions, is not a part of the collective bargaining process. In fact, a trade union only has the right to negotiate for those persons who are actively participating in the bargaining unit. The trade union does not have the right to bargain for those individuals who are already retired. I think in the arguments you present, you kind of indicate that this is, in fact, the case when you make reference that employers, on their own, may improve pensions and payment to accommodate cost of living increases.

Mr. Lee: I will not try the second question, but let me try to answer the first.

[Translation]

Woolworth, car le nombre de femmes qui y travaillent à temps partiel est très, très élevé.

M. French: En effet. Un des écueils à éviter lorsque l'on se penche sur cette question est de les classer tous dans la même catégorie et c'est là l'une des raisons pour laquelle j'ai tenu à les classer dans différentes catégories. Je dois admettre qu'il existe de nombreux employés à temps partiel, la plupart d'entre eux étant des femmes, dans nos autres catégories et en particulier dans la catégorie des emplois temporaires. Nous avons institué un régime de souscription au comptant auquel ils peuvent adhérer à titre facultatif. Nous expérimentons encore dans ce domaine avec les employés à temps partiel, qu'il s'agisse ou non de femmes.

Nous avons pu ainsi constater que le désir de participer à un régime facultatif était exceptionnellement élevé. Ces gens sont tout à fait disposés à accepter une retenue à la source en vue d'accumuler une grosse somme. Il est ensuite intéressant de voir ce qu'ils en font. Bien que je ne me souvienne pas des pourcentages, la majorité d'entre eux les dépensent au cours de leur carrière. Comme l'a dit Andrea, j'ai aussi comme attributions de travailler avec une partie importante de ces gens-là lorsqu'ils prennent leur retraite. Ils me demandent tout le temps: pourquoi n'ai-je pas plus d'argent? Je cotise à ce régime depuis toutes ces années. Et je leur réponds que c'est parce qu'ils ont profité de l'occasion qui leur a été donnée de se désister de ces régimes. Il ne suffit pas de leur donner l'occasion d'accumuler des points de retraite. Il va falloir se pencher sur la question de la faiblesse humaine et de la propension de l'être humain à dépenser l'argent qui est sous sa main plutôt que de continuer à cotiser à la caisse de retraite. Cela nous ramène d'ailleurs à la question des cotisations obligatoires.

Le président: Merci beaucoup, madame MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais poser d'autres questions plus tard, monsieur le président.

Le président: Qui veut poser une question ici?

M. Young: Bien. J'ai deux brèves questions. Dans un des arguments clé que vous utilisez pour dénoncer la méthode de l'intérêt excédentaire en vue de se protéger contre l'inflation, vous dites que si cette méthode était adoptée, elle entraverait les négociations syndicales et le cours des négociations collectives. Je crois savoir que dans la plupart des négociations collectives, les employeurs disent, lorsque l'on aborde la question de la protection contre l'inflation de ceux qui perçoivent des pensions de retraite, que cela ne fait pas partie des négociations collectives. En fait, un syndicat n'a le droit de négocier que pour le compte des personnes qui font partie de l'unité de négociations. Le syndicat n'a pas le droit de négocier au nom des individus qui ont déjà pris leur retraite. Dans les arguments que vous présentez, je crois que vous dites que c'est effectivement le cas lorsque vous indiquez que les employeurs, de leur propre gré, peuvent améliorer les modalités de pension et augmenter les prestations versées en vue de contrecarrer l'augmentation du coût de la vie.

M. Lee: Je n'essaierai même pas de répondre à la deuxième question, mais permettez-moi de répondre à la première.

[Texte]

I cannot give you the date or the specific background, but it was my understanding there was a case in British Columbia—and I am sure that there are better experts than I—which, in fact, established the right of the unions to negotiate for post-retirement increases. Be that as it may, I know from personal knowledge that a number of unions have certainly negotiated benefit improvements for their retirees. I am in no position to comment on the percentage across the land; I do not have any statistics like that available. But I know for a number of companies who are clients of my firm, we have in fact seen a significant improvement on a periodic basis for union plans.

• 1040

Mr. Young: It was my understanding that in a municipal pension plan, where there is participation of employees on the pension boards, that may very well be the case; but in most industrial private pension plans, I do not think that is the general experience.

Mr. Lee: I honestly cannot comment on the general experience, but I do know that my experience is dealing with industrial plans—the rubber workers, the UAW, etc.—and they do have post-retirement increases in their collective agreements.

Mr. Young: I would like to see some figures on that if you have . . .

Mr. Lee: I honestly do not have them. I am just basing it on personal experience.

Mr. Young: The last question I have, Mr. Chairman, is in reference to page 12 of the submission.

You deal with the greater centralization of government control in the second paragraph, I think, where you say the ACPM believes that mandatory and automatic indexation is neither required nor desirable. Then you say that government should encourage employers to continue with periodic reviews and updated pensions. What do you mean by the government should encourage? What type of encouragement are you talking about?

Mr. Lee: Well, I think they can encourage by making the tax arrangements, the tax deductions—improve that particular area. At the moment they could in fact encourage by changing the various limits. At this point in time, for example, the maximum contribution an employer can make on behalf of an employee under a defined contribution plan is \$3,500, and that has been there for a number of years.

I think the government can encourage individuals to provide for their own retirement needs. Again that \$3,500 limit, which is applicable to an employee with respect to the contribution to a registered retirement savings plan, has been there for many years—and that is if an individual participates in a pension plan. It would seem as though the current Income Tax Act has not been reviewed for a long time. I think that if it were reviewed and updated to the current condition, that would

[Traduction]

Je ne peux pas vous donner la date ou ce qui s'est passé exactement, mais je crois qu'en Colombie-Britannique, et je suis sûr que d'autres pourraient mieux en parler que moi, une affaire qui avait été portée devant les tribunaux avait établi le droit des syndicats à négocier des augmentations de prestations après la retraite. Que cela soit le cas ou non, je sais personnellement qu'un certain nombre de syndicats ont négocié une amélioration des prestations versées à leurs retraités. Je ne suis absolument pas en mesure de vous donner un pourcentage qui s'appliquerait à l'ensemble du pays car je n'ai pas de statistique à vous donner. Mais je sais que pour ce qui est d'un certain nombre d'entreprises clientes de mon cabinet, les régimes offerts s'améliorent de façon sensible, et ce, continuellement.

M. Young: Je crois savoir que c'est le cas pour un régime de pension municipal où les employés siègent aux commissions de pensions; mais je ne pense pas que ce soit le cas pour la plupart des régimes de pension privés.

M. Lee: Je ne peux absolument pas vous dire quelle est la situation d'ensemble, car je m'occupe surtout des régimes privés, ceux des travailleurs du caoutchouc, des travailleurs de l'automobile et ainsi de suite, et ces régimes prévoient des augmentations des prestations après la retraite dans les conventions collectives.

M. Young: J'aimerais avoir des statistiques à ce sujet si vous les avez.

M. Lee: Pour vous parler franchement, je n'en ai pas; il ne s'agit que de ma propre expérience.

M. Young: Ma dernière question, monsieur le président, porte sur la page 12 de votre mémoire.

Au deuxième paragraphe, vous parlez de l'intervention accrue du gouvernement et vous dites que l'ACPM estime que l'indexation obligatoire et automatique n'est ni nécessaire ni souhaitable. Vous dites ensuite que le gouvernement devrait encourager les employeurs à réviser périodiquement leurs pensions. Que voulez-vous dire par là? De quel type d'encouragement parlez-vous.

M. Lee: Je crois que le gouvernement pourrait encourager les employeurs à le faire en distribuant des exonérations fiscales en vue d'améliorer tout ce secteur. Pour le moment, il pourrait les encourager en modifiant les diverses limites. Dans l'état actuel des choses, par exemple, la cotisation maximale qu'un employeur peut verser au nom d'un employé en vertu d'un régime à prestation déterminée est de \$3,500 et cette somme n'a pas changé depuis un certain nombre d'années.

Je crois que le gouvernement devrait encourager les gens à assurer leurs vieux jours. Je le répète, cette limite de \$3,500 qui s'applique à tout employé cotisant à un régime enregistré d'épargne-retraite n'a pas changé depuis de nombreuses années et ceci s'applique uniquement à ceux qui adhèrent à un régime de pensions. Tout semble indiquer que la Loi de l'impôt sur le revenu n'a pas été révisée depuis longtemps. Je pense que si elle était actualisée, cela encouragerait non seulement les

[Text]

encourage not only employers but also employees to provide for better pensions.

Mr. Young: You beg the question, of course: As you increase that tax shelter, who is going to pick up the slack? You know, if you increase the \$3,500 under RRSPs, who is going to fill the void?

Mr. Lee: Well, I am not sure I can answer that question.

Mr. Young: If the money is not coming in to government and if government is going to continue with the kinds of programs it has, then someone has to pick up the amount of tax that an individual saves through an RRSP.

Mr. Lee: I suppose we cannot have it both ways. It seems that government and Canadians have to get their expectations in line with what we can afford. If we want to encourage pensions, then that is what we must direct our attention to. On the other hand, if we, as Mr. French indicated—this is individuals—are focusing on spending now, then we cannot expect to have adequate retirement income when we retire. I think it is an availability of funds. It is not an unlimited amount.

Mr. French: Also, the government revenue, if I can just interrupt, is not lost; it is only deferred. There is no tax saving; there is a tax deferment. I think that is one of the cruxes of the RRSP pension provision. There is a tax deferment involved.

• 1045

Now, if I can add . . . all that Mr. Lee is talking about is a more realistic reassessment of the \$3,500. If that was appropriate some years ago, and you may remember when it was set . . .

Mr. Lee: I think it was 1976, but I do not remember exactly.

Mr. French: —then surely it is appropriate to increase that amount of deferment. Excuse me for interrupting.

Mr. Young: No, not at all, because this is an interesting debate. Even if it is a deferment, it does create a vacuum until that deferment is realized, does it not?

Mr. French: Yes it does, but no greater vacuum than any improvement in present contributions to pension accumulation. If I increase my deposit in my pension plan now, then that amount is tax deductible from my income. So there is a deferment, and all that Mr. Lee is talking about is encouraging individuals to do the very thing on a private basis, which I understood was the objective of the committee—to encourage Canadians to provide more adequate pensions, either through their employers or by themselves.

[Translation]

employeurs mais également les employés à améliorer les pensions de retraite.

M. Young: Mais vous n'avez pas répondu à ma question. Si ce report d'impôt était réévalué à la hausse, qui paierait les pots cassés? Si vous augmentez le plafond de \$3,500 des régimes enregistrés d'épargne-retraite, qui va combler le vide?

M. Lee: Je ne suis pas sûr de pouvoir répondre à cette question.

M. Young: Si le gouvernement n'augmente pas ses recettes fiscales et s'il continue à financer les programmes existants, quelqu'un devra prendre en charge l'impôt qu'un individu épargne en souscrivant à un régime enregistré d'épargne-retraite.

M. Lee: Je suppose qu'on ne peut pas ménager la chèvre et le chou. Le gouvernement et les Canadiens doivent ajuster leurs attentes en fonction de ce que nous pouvons nous permettre. Si nous voulons encourager l'accumulation de points de retraite, c'est donc ce vers quoi nous devons diriger notre attention. D'un autre côté, si nous préférons, comme l'a indiqué M. French, augmenter notre consommation, nous devons alors nous attendre à ne pas avoir suffisamment de revenus à notre retraite. C'est une question de disponibilité d'argent qui n'est pas illimitée.

M. French: Si je puis me permettre de vous interrompre, ces revenus ne sont pas une perte sèche pour le gouvernement; il s'agit d'un report. Il ne s'agit pas d'un allègement fiscal mais d'un report d'impôt. Je crois que c'est là l'un des éléments clés de l'attrait des régimes d'épargne enregistrés. Il s'agit d'un ajournement d'impôt.

Tout ce que M. Lee dit c'est qu'il faut que le chiffre de \$3,500 soit plus réaliste. Il était approprié il y a quelques années, et vous vous souviendrez peut-être du moment où il a été fixé . . .

M. Lee: Je pense que c'était en 1976, mais je ne me souviens pas exactement.

M. French: . . . il serait très certainement opportun d'augmenter le montant qui peut faire l'objet d'un ajournement d'impôt. Je m'excuse d'avoir interrompu.

M. Young: Non, c'est très bien, c'est un débat très intéressant. Même s'il s'agit d'un ajournement d'impôt, il y a quand même un vide jusqu'à ce qu'on touche cet ajournement d'impôt, n'est-ce pas?

M. French: Oui, mais le vide n'est pas plus important qu'il le serait si on améliorait les cotisations actuelles à l'accumulation de points de retraite. Si j'augmente mon dépôt dans mon régime de pension, je peux déduire ce montant de mon revenu pour fin d'impôt. Donc il s'agit d'un ajournement d'impôt, et M. Lee dit simplement qu'il faut encourager les particuliers à faire la même chose eux-mêmes. J'avais compris que c'était là précisément l'objectif du comité, c'est-à-dire d'encourager les Canadiens à prévoir des pensions plus adéquates soit tout seuls, soit par l'intermédiaire de leurs employeurs.

[Texte]

Mrs. Vincent: Surely, if more people were able to save for their retirement, there would be fewer people relying on GIS and other things that are very expensive in this country and we could perhaps work at phasing some of those things out. In the long run, I imagine it would work out to be about the same from a tax point of view.

Mr. Young: It opens up a whole other debate. I think you referred to the increase in part-time workers since then.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Let us not get into any more debates. I think Madam Killens has a couple of questions, and the time is running out.

Thanks very much, Neil.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.*

I would like first to thank our witness. I think your expertise will be very useful to us, especially with the documents you are going to give us.

You have to appreciate the difficulty we will have. When I heard Mr. French say compulsory if necessary but not necessarily compulsory, I did not get a very clear direction there; so we will be studying your document to see exactly what you said, because it left me with a very ambivalent assessment of what you were saying.

I am glad that you talked about the part-time worker; the problems are real. If a woman is going to . . . four out of ten marriages of today end up in divorce, and this seems to be increasing. If we are going to think about the next 25 years, 50 years, we have to think this may be a trend, unless a miracle happens.

Sometimes a part-time worker stays home to look after elderly and handicapped, as well. There are some people who come in and talk of a housewife. We cannot speak of housewife because . . . we almost have to say, at home spouse, or sometimes just a person at home, because you have someone who does not get married who looks after an elderly parent and does not have CPP, does not have anything, and is not going to get the division of CPP, even if we go towards the route of splitting. There is no spouse in the picture, but the person never did work and stayed at home and looked after somebody. Sometimes these people will work part-time as well, so it is a very mixed bag of needs. These people are around the fringe, and we do not often touch them because they are such a minority of people.

I have two questions. You did not, although you may not wish to, comment on it, but do you have any point of view on homemakers—I do not know how to call the persons anymore—homeperson . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): People who work in the home.

Mrs. Killens: —could be a man's pension? How do we protect that person? Through CPP?

[Traduction]

Mme Vincent: Il est évident que si davantage de gens pouvaient mettre de l'argent de côté pour leur retraite, il y aurait moins de personnes qui comptent sur le supplément du revenu garanti et d'autres programmes qui coûtent très cher au Canada. Nous pourrions peut-être supprimer graduellement certains de ces programmes. Du point de vue fiscal, je pense que la situation serait à peu près la même à long terme.

M. Young: Cela nous amène à un autre débat. Je pense que vous avez parlé de l'augmentation du nombre d'employés à temps partiel depuis ce moment.

Le vice-président (M. Dantzer): Ne lançons-nous pas dans d'autres débats. Je pense que M^{me} Killens a quelques questions, et il ne nous reste pas beaucoup de temps.

Merci beaucoup, Neil.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.*

Je tiens d'abord à remercier nos témoins. Votre expertise nous sera très utile, surtout pour ce qui est des documents que vous allez nous fournir.

Il faut comprendre le problème auquel nous faisons face. Lorsque j'ai entendu M. French qui disait qu'un régime devrait être obligatoire si nécessaire mais pas nécessairement obligatoire, je n'ai pas très bien compris. Nous allons examiner de plus près votre document pour voir exactement ce que vous avez dit, car l'impression que vous m'avez donnée était très ambivalente.

Je suis heureuse que vous ayez abordé la question des travailleurs à temps partiel, car les problèmes sont réels. Aujourd'hui, quatre mariages sur dix aboutissent au divorce, et la proportion semble augmenter. Faute de miracles, il faut envisager cette tendance pour les 25 ou 50 prochaines années.

Parfois, les employés à temps partiel restent au foyer pour prendre soin des personnes âgées et des personnes handicapées. Certains nous parlent des ménagères, mais il faut plutôt parler du conjoint au foyer ou simplement de la personne au foyer. Certaines personnes célibataires restent au foyer pour prendre soin d'un parent âgé et ne sont pas admissibles au RPC. Même si on préconise le partage des crédits, ces personnes n'auraient rien, même pas une partie du RPC. Je parle d'une personne célibataire qui n'a jamais travaillé et qui est restée au foyer pour s'occuper de quelqu'un. Parfois, ces personnes auront un emploi à temps partiel également, donc il s'agit de toute une diversité de besoins. On ne parle pas souvent de ce genre de personnes, car elles constituent une minorité.

J'ai deux questions. Vous n'avez pas parlé de la situation des femmes au foyer—je ne sais plus comment les appeler—les personnes au foyer.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Les personnes qui travaillent au foyer.

Mme Killens: Il pourrait s'agir d'un homme. Comment protège-t-on ces personnes? Par l'intermédiaire du RPC?

[Text]

Mr. Lee: Let me try. I think that maybe one route . . . it is just so difficult, though, to come up with a general solution. I think you have come up with a number of specific instances and, as you point out, they are minority situations. I think they have to be addressed; I do not know quite how to do it. There is a problem with addressing a very narrow need, and I am not saying it is unimportant, but it is narrow; it does not affect half the Canadians in Canada or anything like that. The problem with addressing such a narrow need with a program such as the Canada Pension Plan is that frequently you do a lot of things that you never intended to do. So, possibly very specific programs have to be provided.

• 1050

It would be an easy answer, I think, to say GIS and GAINS is the way to handle it. I am not sure that is a very acceptable answer. I quite agree. But I think clearly something has to be done and I suspect it is in the Canada Pension Plan area.

Mrs. Killens: Thank you very much. Since you are a management association, you might be interested to know that we had some briefs which told us that if we were to increase the CPP, it would put too much money in the hands of the government. They would prefer to see a committee handle the placement of the money. What kind of a committee would you see, if not through government.

Mr. Beggs: Yes, I have done some work with two or three of the governments of the provinces in addressing that, and my proposal is that you have two committees.

Mrs. Killens: Two committees?

Mr. Beggs: Two committees. One would be for traditional investment purposes—for investing in the capital markets. The problem that is always perceived is that the government will get their hands on the money and fritter it away on non-productive . . . universities which are then closed down, or hospitals or whatever that we are closing down right now. Then you could have another committee, not made up of investment people, but made up of sociologists, behavioural scientists, people who understand the things that are required quite aside from business, if you wish. Then say, the split will be thus-and-so between what I call “productive”, and the nice things that can be done with the money.

Mrs. Killens: I just have a short question. I know Miss MacDonald wants one. When you say “adequate retiring income”, it pops in my mind that some people have assets, yet they are not seen on your graph, they are not seen anywhere, but they do have private assets. And if I have private assets, that gives me a good adequate retiring income. It does not show. Have you addressed that in any way, shape or form?

Mr. Lee: I have tried to present the material in what I thought was a conservative way, and I did not want to overemphasize or overstate the replacement ratio. In the

[Translation]

M. Lee: Permettez-moi d'essayer de répondre à la question. Il est tellement difficile de proposer une solution générale. Je pense qu'il faut aborder un certain nombre de cas précis, qui, comme vous l'avez dit, sont des cas minoritaires. Il faut faire face à ces cas; mais je ne sais pas exactement comment. Il est très difficile de faire face à un besoin restreint, et je ne dis pas qu'il s'agit d'un besoin sans importance, mais il s'agit d'un besoin restreint, qui touche moins de la moitié de la population canadienne. Si on essaie de régler un besoin si restreint en ayant recours à un programme comme le Régime de pensions du Canada, le problème, c'est que, souvent, on fait beaucoup de choses qu'on n'avait pas du tout l'intention de faire. Donc, il faudrait peut-être prévoir des programmes très précis.

A mon avis, il serait trop facile de prétendre que le supplément de revenu garanti et le régime de revenu annuel garanti (GAINS) sont la solution au problème. Je ne suis pas convaincu qu'il s'agit là d'une solution acceptable. Je suis tout à fait d'accord, mais je pense qu'il faut faire quelque chose et j'ai l'impression que ce sera dans le domaine du Régime de pensions du Canada.

Mme Killens: Merci beaucoup. Puisque vous êtes une association d'administrateurs, il vous intéressera peut-être de savoir que, selon certains mémoires, si on augmentait le Régime de pensions du Canada, le gouvernement disposerait de trop d'argent. Les auteurs de ces mémoires préféreraient qu'on mette sur pied un comité pour s'occuper du placement de l'argent. Si ce n'est pas le gouvernement qui s'en occupe, quel genre de comité devrait-on créer d'après vous?

M. Beggs: J'ai fait certains travaux pour deux ou trois gouvernements provinciaux dans ce domaine et je proposerais qu'on ait deux comités.

Mme Killens: Deux comités?

M. Beggs: Oui. Un des comités s'occuperait du placement classique, c'est-à-dire dans les marchés de capitaux. On pense toujours que, si le gouvernement s'occupe de l'argent, il va le dépenser dans des domaines non productifs . . . par exemple, des universités ou des hôpitaux qu'on ferme par la suite. Il pourrait y avoir un autre comité, composé non pas de spécialistes en placement, mais plutôt de sociologues, de behavioristes, de personnes qui s'y connaissent dans des domaines autres que les affaires. Il faut ensuite décider quelle sera la répartition de l'argent entre les placements que j'appelle «productifs» et «non productifs».

Mme Killens: Il ne me reste qu'une courte question. Je sais que M^{lle} MacDonald veut en poser une aussi. Lorsque vous parlez d'un «revenu de retraite suffisant», je pense, en fait, que certaines personnes disposent de certains avoirs, mais ils ne figurent pas dans votre graphique, ni ailleurs. Si une personne dispose d'avoirs privés, elle aura un bon revenu de retraite. Avez-vous abordé ce problème d'une façon ou d'une autre?

M. Lee: J'ai essayé de présenter les graphiques de façon conservatrice et je ne voulais pas surestimer le taux de remplacement. Dans les hypothèses qui figurent à l'Annexe B

[Texte]

assumptions that are shown in Appendix B with respect to after tax, I essentially assumed that anybody earning up to around \$20,000 would have very few savings, and I also took no account of the fact that they may well own a home; yet somehow, that could supplement the arrangements. So I believe these graphs for many people are understating the replacement ratio.

Mrs. Killens: Right.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you.

Miss MacDonald, and then Michael Wolfson has two questions.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I will be quite brief. I just want to say, first of all, to Mr. Lee in response to the questions by Madam Killens, that the minority group you talked about, who work in the home and who have no access to any kind of pension plan, numbers 2.3 million people, and that is not . . .

Mr. Lee: Excuse me; by the term "minority group", I was addressing the people who stay in the home to look after aging parents. Sorry. I realize that there is a lot of people . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I see. Because the full-time workers in the home are 2.3 million . . .

Mr. Lee: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —and that is a group whose needs have to be addressed and, particularly so, in light of the fact that the statistics released yesterday show that the age expectancy of women in Canada now is 80 years compared with 70 years for men. So many of these people without pension plans are going to be living much longer.

But my question really is to Mr. Beggs. I would like his comment or just his reaction to the mechanism of a retirement pension account for individuals.

Mr. Beggs: I am sorry; I am not qualified on that. I have not even looked at it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I see. It is an interesting concept . . .

Mr. Beggs: Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —and one I would like to be able to explore more. I think that could very well be the way in which we may overcome a lot of deficiencies in the pension scheme.

• 1055

Mr. Beggs: There is a comment I would like to make, though, and it has to do with excess interest. I think you are going to be battering this all summer. My economist wrote a page for me here, and I will just quickly go over it.

The green paper has proposed that private funds adopt excess interest as a method for protecting pensioners from the adverse effects of inflation. Excess interest is defined as

[Traduction]

au sujet de l'épargne après impôts, j'ai tenu pour acquis que ceux qui gagnent jusqu'à 20,000 dollars auraient très peu d'épargnes. Je n'ai pas tenu compte également du fait qu'ils pourraient très bien être propriétaires d'une maison, même si ce fait pourrait améliorer leur situation. Donc, je pense que les graphiques sous-estiment le taux de remplacement.

Mme Killens: D'accord.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci.

Je donne maintenant la parole à M^{lle} MacDonald et, ensuite, Michael Wolfson a deux questions à poser.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je serai brève. Je tiens d'abord à dire à M. Lee, quant à ses réponses aux questions posées par M^{me} Killens, que le groupe minoritaire dont vous avez parlé, c'est-à-dire ceux qui travaillent à la maison et qui n'ont aucun accès à un régime de pensions quelconque, représente 2.3 millions de personnes, ce qui n'est pas . . .

M. Lee: Excusez-moi, lorsque j'ai parlé d'un groupe minoritaire, je parlais des personnes qui restent au foyer pour s'occuper de parents âgés. Je m'excuse. Je sais qu'il y a beaucoup de personnes . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ah bon. Il y a environ 2.3 millions de personnes qui travaillent à temps plein au foyer.

M. Lee: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il va falloir faire face aux besoins de ce groupe, d'autant plus que, d'après les statistiques publiées hier, l'espérance de vie des femmes au Canada est maintenant de 80 ans, contre 70 ans pour les hommes. Donc, beaucoup de ces personnes qui n'ont pas de régime de pensions vont vivre beaucoup plus longtemps.

Ma question s'adresse plutôt à M. Beggs. J'aimerais savoir ce qu'il pense d'un compte de pension pour les particuliers.

M. Beggs: Je m'excuse, je n'ai pas d'expertise dans ce domaine. Je n'ai même pas examiné la question.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): D'accord. Il s'agit d'une notion intéressante . . .

M. Beggs: Oui.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): . . . et j'aimerais l'examiner davantage. Je pense que c'est peut-être là la façon de combler beaucoup des lacunes du régime de pensions.

M. Beggs: Je tiens cependant à faire un commentaire au sujet de l'intérêt excédentaire. Je pense que vous allez en parler pendant tout l'été. Mon économiste a préparé un commentaire, que je vais vous lire rapidement.

Le Livre vert propose que les caisses privées aient recours à l'intérêt excédentaire pour protéger les retraités des effets néfastes de l'inflation. On définit l'intérêt

[Text]

the difference between a stipulated guide rate, defined as a five-year moving average rate on long-term Government of Canada bonds, and a base rate of 3.5%. It is assumed that this excess interest rate represents the inflation component of interest earnings and that over time it will track inflation relatively closely. There is no support for the implicit assumption that the base rate of 3.5% approximates the inflation-adjusted or real rate of return that a pension fund can reasonably expect to earn over time.

During the past 20 years inflation, measured by the year over year change in the consumer price index, averaged 6.5%. By comparison the five-year moving average yield on long-term Canada bonds, the so-called guide rate, was 7.5% yielding an average real rate of just 1%. The real rate of return has exceeded the guide rate only once during the past 20 years, 1971. Furthermore, over the past 10 years the average real rate of return has been negative .4%. The real rate of return tends to be extremely volatile over time. For example, between 1971 and 1974 it fell from a peak of 4.2% to a low of negative 3.2%, a swing of nearly 7.5 percentage points.

Yet although the real rate plunged during this period, due to accelerating inflation, the nominal or guide rate remained relatively stable in the range of 7% to 7.7%. Had the excess interest method been enforced during 1974, for example, pension funds would have had to increase their liabilities by 4.2%, at the same time that their assets were declining in real terms.

The green paper presumes that the five-year moving average rate of return on long-term Canada bonds is an appropriate proxy for rates of return experienced by private pension plans. However, this ignores the fact that many, if not all pension funds, have a mix of investment instruments in their portfolios. Historically, real interest rates have tended to be highest immediately prior to and during the early stages of economic recession, and contribute to weak rates of return on equities.

This is illustrated—I will not show you what it does. You see the real price of equities slumping following high interest rate periods in 1976 and again in the 1981-1982 period. Hence, the guide rate tends to over-estimate actual rates of return experienced during an economic slump. It should just cause pause when people throw around these real rates of return that are achievable.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. Michael.

Mr. M. Wolfson (Research Associate): One question, if I may, Mr. Chairman, for Mr. Lee: Looking at graph 5, if I am reading it correctly it suggests that one in a couple, or a married individual upon retirement at the average wage, can expect about 120% replacement on a net basis. As you said, this was a conservative estimate of the amount of benefits people could expect out of a private pension plan. Does it not

[Translation]

excédentaire comme étant la différence entre le taux directeur, qui est défini comme un taux moyen mobile de cinq ans sur les obligations du Canada à long terme, et un taux de base de 3.5 p. 100. On tient pour acquis que ce taux d'intérêt excédentaire représente la composante de l'inflation des épargnes portant intérêt et qu'avec le temps il suivra d'assez près l'inflation. Il n'existe pas de preuve pour appuyer l'hypothèse implicite que le taux de base de 3.5 p. 100 se rapproche du taux réel de rendement, celui qui est ajusté pour tenir compte de l'inflation, qu'une caisse de pension peut s'attendre à gagner avec le temps.

Depuis 20 ans, le taux moyen d'inflation, d'après le changement d'une année à l'autre de l'indice des prix à la consommation, a été de 6.5 p. 100. Le taux d'intérêt moyen mobile de cinq ans des obligations du Canada à long terme, c'est-à-dire le taux directeur, a été de 7.5 p. 100, pour un taux réel moyen de seulement 1 p. 100. Le taux de rendement réel n'a dépassé le taux directeur qu'une fois dans les 20 dernières années, c'est-à-dire en 1971. De plus, depuis dix ans, le taux moyen de rendement réel a été moins 4 p. 100. Le taux de rendement réel a tendance à être extrêmement volatile. Par exemple, entre 1971 et 1974, il est tombé d'un maximum de 4.2 p. 100 à un minimum de 3.2 p. 100, un changement de presque 7.5 p. 100.

Même si le taux réel a chuté pendant cette période, à cause de l'inflation croissante, le taux directeur ou nominal est resté relativement stable, entre 7 p. 100 et 7.7 p. 100. Si on avait appliqué la méthode de l'intérêt supplémentaire en 1974, par exemple, les caisses de pension auraient dû à augmenter leur passif de 4.2 p. 100, au même moment que leur actif baissait en termes réels.

Le Livre vert tient pour acquis que le taux de rendement moyen mobile de cinq ans sur les obligations du Canada à long terme constitue un taux approprié pour les taux de rendement des régimes de pension privée. Cependant, cela ne tient pas compte du fait que beaucoup, sinon toutes les caisses de pension, ont recours à une diversité d'instruments de classement. Les taux d'intérêt réels ont eu tendance à être les plus élevés tout de suite avant et pendant les premières étapes d'une récession économique, et ils contribuent à des taux de rendement faibles sur les actions.

Je ne vais pas parler des effets de cette situation. Le prix réel des actions a baissé après les périodes de taux d'intérêts élevés en 1976 et de nouveau en 1981-1982. Par conséquent, le taux directeur a tendance à surestimer les taux de rendement réels qu'on a connus pendant une récession économique. Si je vous dis cela, c'est qu'il faut se méfier lorsque les gens parlent des taux de rendement réels qu'on peut atteindre.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. Michael.

M. M. Wolfson (rechercheur): J'ai une question à poser à M. Lee, monsieur le président. Si je lis le graphique 5 comme il faut, il indique qu'un conjoint d'un couple, ou une personne mariée qui gagne le salaire moyen au moment de sa retraite, peut s'attendre à un taux de remplacement de son revenu net de 120 p. 100. Vous avez dit qu'il s'agissait d'une évaluation conservatrice du montant de prestation dont un retraité

[Texte]

sound a little bit strange that one should be entering into arrangements with private plans that provide a higher net standard of living after retirement than before? Particularly, if one were to assume that the rate of inflation fell to close to zero, then that situation would persist throughout their retirement years, they would have a higher standard of living after than before.

Mr. Lee: Do you want me to comment on that?

Mr. Wolfson: Please.

Mr. Lee: As Miss MacDonald suggested, everybody is not a member of this particular employer plan, or major employer plans, because that is what this represents. The point I was trying to demonstrate here, with graph 5, was the adequacy of the government benefits with respect to somebody where there was one income-earner and two old age security pensions being received.

• 1100

What I was trying to show there was that that was approximately 75%. I think that many private plans, to sort of address this 120% situation, are in fact generous and do not offset or do not recognize the fact that the retired employees and spouse will in fact receive old age security. So they do tend to be generous.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much for your presentation. We have listened to a lot of briefs over the past while. I was beginning to think there was nothing new under the sun, but certainly you have put some new emphasis on the whole question today, and I thank you for it.

Mr. Beggs: Sir, I do not want to hold you up, but I was asked—I think Andy was asked—could we address this special recovery tax shares that came out in the new federal budget?

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Yes, you may.

Mr. Beggs: Just very briefly, we do not feel that it is time actually to comment on it until we see how the thing is going to work. But in my experience, people tend to believe small struggling businesses cannot get money. But in fact, if they have a good product or a good idea, or whatever it is, there are many sources of money for these people, and we invest in them because they are good investments, not because of tax incentives. This tax incentive, \$240 million spread over four years is really equivalent to our cashflow in a quarter or so of a year. So, with hundreds and hundreds of funds, I do not think it is going to go very far and I do not think it will provide much pension fund investment for companies that would not have merited investment in the first place. In other words, we probably will not go in just because the price is cheaper; it has to be a good investment. So, I think it is a wrinkle and not going to produce that much, frankly.

[Traduction]

pourrait s'attendre d'un régime de pension privé. Ne trouvez-vous pas un peu bizarre que les régimes privés accordent un niveau de vie net plus élevé après la retraite qu'avant? Si on posait comme hypothèse que le taux d'inflation est tombé à presque zéro, la situation demeurerait inchangée pendant les années de retraite, c'est-à-dire que ces personnes auraient un niveau de vie plus élevé après la retraite qu'avant.

M. Lee: Voulez-vous que je fasse un commentaire à ce sujet?

M. Wolfson: Oui, s'il vous plaît.

M. Lee: Comme M^{lle} MacDonald l'a dit, tout le monde ne participe pas aux régimes privés des grands employeurs. Et ce sont ces régimes qui sont représentés dans le graphique. Ce que je voulais signaler dans le graphique 5, c'est que les prestations du gouvernement sont suffisantes dans un groupe où il y avait une personne qui gagnait un revenu et deux qui recevaient la sécurité de vieillesse.

Ce que je voulais démontrer c'est que le taux de remplacement est d'environ 75 p. 100. Vous parlez du taux de remplacement de 120 p. 100, auquel vous avez fait allusion; à mon avis beaucoup de régimes privés sont généreux et ne tiennent pas compte du fait que les employés à la retraite et leurs conjoints recevront la sécurité-vieillesse. Ils ont donc tendance à être généreux.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup de votre exposé. Nous avons entendu beaucoup de mémoires dernièrement, et je commençais à penser qu'il n'y avait rien de nouveau ici bas, mais vous avez mis un nouvel accent sur toute la question aujourd'hui, et je vous en remercie.

M. Beggs: Je ne veux pas vous retarder, monsieur, mais je pense qu'on m'a demandé et qu'on a demandé à Andy si on pouvait parler du crédit d'impôt spécial pour la relance du capital-actions qu'on a annoncé dans le nouveau budget fédéral?

Le vice-président (M. Dantzer): Allez-y.

M. Beggs: À notre avis, il n'est pas opportun de faire des commentaires au sujet de ce programme avant de voir comment il va fonctionner. Cependant, d'après mon expérience, les gens ont tendance à croire que les petites entreprises en difficulté ne peuvent pas obtenir de l'argent. Mais si elles ont un bon produit ou une bonne idée, il y a beaucoup de possibilités de financement, et nous investissons dans ce genre d'entreprises, parce que ce sont de bons investissements, et non pas à cause des stimulants fiscaux. Ce stimulant fiscal, de 240 millions de dollars sur 4 ans représente environ nos liquidités par trimestre. Puisqu'il y a des centaines et des centaines de caisses, à mon avis ce montant ne sera pas très utile ni il ne rendra possible beaucoup d'investissements dans les caisses de pension dans le cas d'entreprises qui n'auraient pas mérité un tel investissement autrement. Nous n'allons probablement pas investir simplement parce que le prix est moins élevé; il faut que l'investissement soit intéressant. En toute franchise, je ne pense pas que ce programme soit très utile.

[Text]

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much.

We will now have a five-minute break before we listen to the Canadian Manufacturers' Association.

• 1102

• 1108

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Order, please.

Ladies and gentlemen, can we get this show back on the road, please? We have had our five minutes of relaxation, and now back to work.

Mr. Gagnon, I believe you are the leader of your delegation. Would you introduce your members, please?

Mr. J.J. Gagnon (Senior Executive Vice-President, Aluminum Company of Canada Ltd., Montreal: The Canadian Manufacturers' Association): Yes. On my right I have Frank Burnet, who is a consultant and a former Chairman of the National Industrial Relations Committee of the CMA, and I have Mr. R.B. Provost, an actuary. On the far right here I have Mr. Peter Doyle, who is the person responsible in the CMA for all matters of industrial relations. I was the chairman of the CMA last year, I am now the past chairman of the CMA.

• 1110

I thought that this morning I might make a brief presentation, and if you will allow me, I may say a few words in French here and there and say a few words in English so as to indicate the bicultural, bilingual nature of our association all through Canada.

I will highlight our brief, but with the request that it be considered as read for the record, so that it may be published.

Le groupe de travail parlementaire doit relever un important défi à partir des nombreuses études réalisées au cours des dernières années et de la multitude de mémoires qui lui seront présentés au cours des quatre ou cinq prochains mois. Il doit faire des recommandations qui guideront les gouvernements fédéral et provinciaux quant à la nature et à l'échéancier d'une éventuelle réforme du système de pensions au Canada.

Nous accueillons favorablement cette nouvelle opportunité de discuter de cette question, parce qu'à notre avis, bien qu'il se soit dégagé un certain consensus quant à la direction à suivre, par exemple en matière de dévolution, de transférabilité et de protection des conjoints, il reste encore de nombreux problèmes fondamentaux à résoudre. Et tel qu'indiqué dans le mémoire que nous vous avons remis, l'Association des manufacturiers canadiens est prête à accepter certains changements substantiels à la législation affectant les régimes supplémentaires de rentes ainsi que quelques changements de moindre portée au Régime public. Toutefois, nous reconnaissons également que ces changements entraîneront des coûts et nous croyons fermement que ces coûts additionnels ne doivent pas

[Translation]

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup.

Nous allons prendre une pause de 5 minutes avant d'écouter l'Association des manufacturiers canadiens.

Le vice-président (M. Dantzer): À l'ordre, s'il vous plaît.

Peut-on recommencer, s'il vous plaît, mesdames et messieurs? Nous avons eu une pause de cinq minutes, maintenant il faut retourner au travail.

Je crois que vous êtes le chef de votre délégation, monsieur Gagnon. Voulez-vous nous présenter les membres qui vous accompagnent, s'il vous plaît?

M. J.J. Gagnon (vice-président principal, Aluminium du Canada Ltée, Montréal: Association des manufacturiers canadiens): Oui. À ma droite, Frank Burnet, conseiller et ancien président du Comité national des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens. J'ai également avec moi M. R.B. Provost, qui est actuaire. À mon extrême droite, M. Peter Doyle, qui est responsable de toutes les questions touchant les relations industrielles au sein de l'AMC. J'ai été président de l'AMC l'année dernière, et je suis maintenant son ancien président.

J'ai l'intention de vous faire un bref exposé, et, si vous me permettez, je vais parler parfois en français et parfois en anglais pour indiquer la nature et culturelle et bilingue de notre association.

Je vais vous donner les points saillants de notre mémoire, mais je demande qu'on le considère comme lu, pour qu'il puisse être publié.

The Parliamentary Task Force certainly has a major challenge before it. From the many studies carried out over the past several years, the numerous presentations which will be made during the next four or five months, it must formulate recommendations which will guide the federal and provincial governments in deciding upon the ultimate nature and timing of pension reform.

We welcome this further review of pension reform issues, because there are still substantial matters to be resolved, despite the directions which have emerged in such areas as vesting, portability and survivor options. You will have noted from our brief that the Canadian manufacturers' association is ready to accept certain substantial changes in the legislation affecting employer-sponsored plans and limited changes in public programs. However, we also recognize that such changes will be costly, and strongly believe that new costs must not be so heavy as to interfere with economic recovery, following the worst recession since the 1930's.

[Texte]

être élevés au point d'interférer avec la reprise économique qui suivra la pire récession économique depuis les années 30.

Our concern with costs, which I have just mentioned in French, does not center only on pension reforms, but with other increases in employment costs that employers are continually facing—for example, costs for wages and salaries, other employee benefits and government programs, such as unemployment insurance and workers' compensation. We also know that the contribution to the Canada and Quebec Pension Plans must be raised just to pay for current benefits, and that even larger contributions will be required if the benefits are increased under these plans.

No doubt the task force is aware, or will be aware, of the activities of the Business Committee on Pension Policy, a group of some 12 employer organizations that has been meeting since the national pension conference of March 1981, primarily to discuss pension reform issues and attempt to develop a common position.

Furthermore, our August 1982 consensus statement recommended significant changes in pension legislation, but also emphasized that legislative changes that increase employers' pension costs, should be phased in over a period of time, having regard for economic conditions and the ability of the employer to meet these costs.

The committee decided that further cost data are necessary and therefore is carrying out studies on the costs of various pension reform proposals and the impact of these proposals on capital markets. The business committee has been intensively reviewing the green paper, and hopes to expand its consensus position.

The various studies will assist in this regard, and the CMA looks forward to appearing before this task force again during the fall as a member of that particular business committee. Because the studies may affect some of the recommendations we have made in our present submission, we may wish to make an additional presentation to the task force during the fall if we find that some modifications to our present positions are necessary.

[Traduction]

Notre préoccupation au sujet des coûts, auxquels je viens de faire allusion en français, ne se limite pas uniquement aux réformes des pensions, mais s'applique également aux augmentations d'autres coûts auxquels les employeurs font constamment face. Je pense par exemple aux coûts des salaires et traitements, d'autres prestations pour les employés et des programmes gouvernementaux, comme l'assurance chômage et l'indemnisation des accidents du travail. Nous savons également que les prestations au Régime de pensions du Canada et au Régime de rentes du Québec doivent être augmentées pour payer les prestations actuelles, et que des cotisations encore plus élevées seront nécessaires si on augmente les prestations prévues par ces régimes.

Le groupe de travail est sans doute au courant des activités du *Business Committee on Pension Policy*, qui regroupe quelque 12 organisations d'employeurs et qui se réunit depuis la conférence nationale sur les pensions de mars 1981. Le comité traite surtout des questions de réforme des pensions pour chercher à élaborer une position commune.

De plus, nous avons recommandé dans notre rapport unanime d'août 1982 des changements importants aux lois régissant les pensions, mais nous avons également souligné que les changements qui augmentent les coûts que doivent assumer les employeurs pour les pensions devraient être échelonnées sur une certaine période, compte tenu de la conjoncture économique et de la capacité de l'employeur de payer les coûts.

Le comité a décidé qu'il avait besoin de davantage de données concernant les coûts, et il effectue donc des études sur les coûts des différentes propositions de réformes des pensions et l'incidence de ces propositions sur le marché des capitaux. Le comité examine intensivement le livre vert et espère pouvoir élargir le consensus.

Les différentes études nous aideront dans ce but, et l'AMC attend avec impatience sa comparution devant le groupe de travail en automne en temps que membre du comité. Étant donné que les études auront peut-être une incidence sur certaines des recommandations que nous avons faites dans le mémoire que nous présentons aujourd'hui, nous voudrions peut-être présenter un exposé supplémentaire en automne s'il s'avère qu'il faut apporter certaines modifications à nos recommandations d'aujourd'hui.

• 1115

The CMA urges that pension reform be dealt with as a total package. This means that decisions should not be made on a piecemeal basis otherwise the costs to individuals, employers, and the economy at this time, may be very excessive.

L'AMC demande donc instamment que la réforme des pensions soit traitée en bloc. Cela signifie que l'on doit parvenir à prendre des décisions homogènes, faute de quoi cette réforme risque de coûter beaucoup trop cher aux particuliers, aux employeurs et de façon générale—étant donné la situation—à l'économie.

A phase-in of the new requirements will probably be necessary so that the cost of reform will be known and can be met on a scheduled and sensible basis. We must also emphasize that pension reform, although very important, is just one of the several areas where there is growing pressure on

Il sera sans doute nécessaire de prévoir une phase transitoire d'adoption graduelle des nouvelles dispositions, afin que l'on sache où l'on va, que l'on puisse prévoir les coûts et planifier l'ensemble des nouvelles mesures de façon raisonnable. Soulignons également que cette réforme des pensions, sujet

[Text]

governments for new or expanded programs. These include workmen's compensation, occupational health and safety, human rights, affirmative action, longer notices of employment termination, severance pay, leave of absence for family reasons, etc.

Therefore we recommend that governments, federal and provincial, examine the total impact of such initiatives and establish priorities so that the cumulative effect of the new programs will not impact adversely on employers' costs and their ability at this stage in the real world in which you happen to be to compete in the global village. By this I mean compete worldwide and Canada to have the proper competitiveness to survive as an exporting nation and therefore be able to implement some of these programs.

I trust that the task force members have had an opportunity to review our submission and therefore I will not comment on it in detail. However, I would like to highlight a few key points.

Regarding the matter of expanded coverage, we believe that there are many valid reasons for individuals not belonging to an employer-sponsored plan and there are other satisfactory retirement savings vehicles available for individuals who do not have the opportunity or desire to participate in an employer's plan.

Coverage is one of the major subjects being studied by the Business Committee on Pension Policy, and we expect that these studies will demonstrate that there is no need to mandate an employers' plan or to increase the retirement benefits Canada and Quebec pension plans.

However, should a gap in coverage opportunities be evident then we do recommend the adoption of a savings accumulation plan by employers to which the individual could voluntarily make a contribution, with the employer also contributing a specified minimum amount. The employer contribution would be on earnings between one and one-and-a-half times the average industrial wage as it is within this range that any concern with lack of coverage would probably be focused. Employers who already provide an equivalent or superior pension or savings arrangement would be exempt from this particular obligation.

A considerable part of our brief is devoted to discussing the subject of protection from inflation, specifically the so-called excess interest approach recommended by the green paper. You will of course have noted that we see many serious difficulties with the approach and do not believe that it is or that it provides a sound basis for pension adjustments. Any formula, whether based on excess interest or some other criteria, would not likely take into account the financial state of the business and could force companies to increase pensions when insufficient funds are available. Such cost increases

[Translation]

sans doute très important, n'est qu'une question parmi d'autres à propos desquelles l'on exerce de plus en plus de pressions sur les gouvernements pour qu'ils adoptent de nouveaux programmes. Parmi ces questions, figurent celle de l'indemnisation des accidents de travail, de la santé et de la sécurité au travail, des droits de la personne, des actions positives, des questions de préavis en cas de cessation d'emploi, des indemnités de licenciement, des congés pour raisons familiales, etc.

Aussi, nous recommandons que les gouvernements, fédéral et provinciaux, réfléchissent bien aux conséquences que pourront avoir toutes ces nouvelles mesures et qu'ils fixent des priorités afin que les effets cumulatifs de ces nouveaux programmes ne se répercutent pas de façon négative sur les coûts de l'employeur et sur sa capacité d'affronter la concurrence dans la réalité quotidienne du village global dans lequel nous vivons. Cela signifie la capacité d'affronter la concurrence mondiale et canadienne à la fois, afin que notre pays fasse preuve de compétitivité, qu'il puisse survivre comme nation exportatrice et donc en même temps qu'il soit capable de s'offrir ces nouveaux programmes.

Je suis sûr que les membres de ce groupe de travail parlementaire ont eu la possibilité d'examiner notre mémoire et je ne vais pas m'y attarder. Toutefois, je voudrais souligner un certain nombre de points.

En ce qui concerne l'extension de la protection, nous pensons qu'il y a de très bonnes raisons pour lesquelles certaines personnes ne font pas partie d'un régime instauré par l'employeur, et la possibilité d'accumuler des épargnes-retraite par d'autres moyens en est une.

Le *Business Committee on Pension Policy* a situé au centre de ses préoccupations cette question de la protection, et nous espérons que les études qui seront faites prouveront qu'il n'y a aucune raison d'instaurer un régime de pension obligatoire administré par les employeurs, ni d'accroître les prestations de retraite des régimes de pension du Canada et du Québec.

Toutefois, s'il s'avérait que la protection est insuffisante, nous recommandons que l'on adopte un régime d'accumulation d'épargne, administré par l'employeur, auquel chacun pourrait contribuer comme il lui convient, avec en même temps une contribution minimum de l'employeur. Celle-ci s'appliquerait à une échelle de salaire variant entre une fois et une fois et demie le salaire industriel moyen, puisque c'est dans cette fourchette que l'on risque de rencontrer un problème de protection insuffisante. L'employeur qui offre déjà un régime de pension ou d'épargne équivalent ou plus avantageux serait dispensé de cette obligation.

Une partie très importante de notre mémoire est consacrée à la question de la protection contre l'inflation, notamment la question du prétendu intérêt excédentaire qui fait l'objet de recommandations du Livre vert. Nous craignons que cette façon de voir les choses ne soit source de graves difficultés, et nous ne pensons pas que ces recommandations puissent créer une base saine pour tout ce qui concerne l'ajustement des pensions. Toute formule qui serait calculée à partir de l'intérêt excédentaire, ou d'autres critères, risquerait de ne pas tenir compte de la situation financière de l'entreprise, et pourrait

[Texte]

would be unacceptable and could detract from other pension and compensation objectives as well as the employer's ability to compete, therefore to survive.

We believe it is preferable to encourage the use of fund earnings as a voluntary practice to partially offset the effects of inflation by those employers able to afford it and willing to adopt it.

• 1120

We do not believe the proposed excess interest method has been well researched by its proponents or sufficiently assessed as to its overall effects in the whole matter. We question the consistency and the regularity of the assumed relationship between the rate of inflation and investment earnings. We are concerned with the impact on some investment policy and with administrative complexities and equities. Accordingly, we recommend that the excess interest method proposed in the green paper should not be adopted. Rather, we recommend that future retirees belonging to the defined benefit plans should have the option of selecting an actuarially reduced initial pension in exchange for a guarantee that the pension will be automatically increased each year by a stipulated percentage.

Moreover, employers may wish to offer, as many of them do now, a supplementary savings accumulation vehicle during the employment, to which the employee and/or the employer could make a contribution. And following retirement, the employee could elect the method by which such funds would be paid to him.

Future retirees, under a money purchase plan, should have the option of selecting an actuarially reduced pension, involving either a guaranteed annual escalation or an adjustment related to the investment performance of the funds supporting the pension. Present pensioners would continue to be assisted by increase in government provided pensions and by the periodic and voluntary ad hoc increases which many employers in this country have provided for them in the past several years to actually offset, to some large degree, the increase in the rate of inflation while reflecting the employers overall financial capability. This ad hoc approach should assume decreasing importance over time as alternatives such as we have recommended are, in fact, implemented.

Regarding the notion of vesting, portability, and locking-in, the CMA believes changes are necessary to recognize the increased mobility of our workforce and labour in this country, and supports many of the green paper's recommendations.

[Traduction]

contraindre certaines d'entre elles à augmenter les pensions alors qu'elles ne disposent pas de fonds suffisants. Les entreprises ne pourraient pas assumer ces coûts supplémentaires, et cette formule risquerait d'empêcher que l'on cherche à améliorer les pensions et les rémunérations, puisque l'employeur se verrait directement atteint en sa compétitivité et donc dans ses moyens de survie.

Nous pensons qu'il est préférable d'encourager les employeurs qui en ont la possibilité et le désir, de recourir volontairement aux gains dérivés du fonds de retraite, si l'on veut compenser certains effets de l'inflation.

Nous pensons que cette question de l'intérêt excédentaire n'a pas été suffisamment étudiée par les défenseurs de cette réforme, et que ses effets n'en ont pas été suffisamment appréciés. Nous ne pensons pas en effet qu'il y ait un rapport nécessaire et automatique entre les intérêts rapportés par une somme placée et le taux d'inflation. Nous sommes très préoccupés par les répercussions que cette méthode aurait sur la politique de l'investissement, et par la complexité de la gestion et de l'administration d'une telle méthode. Aussi recommandons-nous que cette méthode fondée sur l'intérêt excédentaire et proposée dans le Livre vert, ne soit pas adoptée. Nous recommandons plutôt que les retraités qui bénéficient d'un régime de retraite à prestations définies, puissent avoir la possibilité de choisir une pension initiale réduite selon la pratique actuarielle, en échange d'une garantie que cette pension sera automatiquement augmentée chaque année d'un pourcentage stipulé.

De plus, les employeurs pourraient choisir, comme ils sont déjà nombreux à le faire, d'offrir à l'employé un régime supplémentaire d'accumulations des épargnes faites pendant la période d'emploi, régime auquel l'employé et/ou l'employeur pourrait lui-même contribuer. À la retraite, l'employé pourrait choisir sous quelle forme ces fonds lui seraient reversés.

Le futur retraité, dans le cadre d'un régime de retraite à prestations fixes, devrait avoir le droit d'opter pour une pension réduite sur une base actuarielle, comprenant une hausse annuelle garantie de pension ou une clause d'ajustement calculée à partir de l'intérêt rapporté par le fonds de pension. Les personnes déjà à la retraite devraient continuer à être aidées par une augmentation des pensions publiques et des versements ad hoc de l'employeur, périodiques et volontaires, comme cela est déjà le cas depuis plusieurs années dans ce pays, ceci afin de compenser les effets de l'inflation tout en tenant compte des possibilités financières de l'employeur. Ces versements ad hoc devraient prendre de moins en moins d'importance au fur et à mesure que les solutions de remplacement, telles que celles que nous avons recommandées, seront mises en place.

Dans le domaine de la dévolution, de la transférabilité et de l'immobilisation, l'AMC estime que certaines modifications reflétant la mobilité croissante de notre main-d'oeuvre sont nécessaires, et nous sommes d'accord avec bon nombre des recommandations du Livre vert.

[Text]

However, we do not agree with the green paper that vesting should occur as early as two years following employment, regardless of age. This proposal would create minimal amounts of vested pension entitlements which would have to be administered over several years. Moreover, governments and employers should not be overly concerned with providing pension entitlements in the early years of employment when individuals have other priorities and, of course, a full career ahead of them.

Therefore, we have recommended that vesting should occur after five years of service and age 30 or one year of service, if age plus service equal at least 45.

Mr. Chairman and members of this committee, this completes our summary or comprehensive submission, which I presume you have analysed and studied in depth. My colleagues and I would be pleased to respond to your questions and, as far as we are concerned, we can do it either in French or in English, as the case may be.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, sir.

Madam Killens.

Mrs. Killens: *Merci monsieur le président.*

I would like to welcome you and thank you for your input, because we need all the *lumière* we can get in this committee.

I may have interpreted you incorrectly from what I have read, so you correct me if I am wrong. It seems to me that your main objective is to prevent poverty. I do not have to educate you, you are speaking of 52% of the Canadian population—the women of this country. When you are elderly and you are a woman, you are likely to be poor. Seventy-five per cent of the women over 75 years old are living in poverty. That is a high percentage.

You are advocating the expansion of GIS. Am I right? The expansion of the supplement guarantee? The expansion of the GIS, the supplement?

• 1125

Mr. F.C. Burnet (Senior Consultant, The Canadian Manufacturers' Association): For single women, yes. We are looking to that as the vehicle through which their particular needs should be taken into account, also taking into account the rental factor.

Mrs. Killens: All right. You do not advocate compulsory private pension plans?

Mr. Burnet: No, we do not.

Mrs. Killens: Some of us have assets other than pension plans. If we were to talk of the layers of cake, you have your pension, then you have your CPP and QPP and then you can have a private pension plan. But other people have assets on top of it. Would you advocate asset tests? Because you will have a test for GIS...

[Translation]

Toutefois, nous ne sommes pas d'accord avec la proposition du Livre vert préconisant la dévolution après deux années de service, indépendamment de l'âge, car cela obligerait l'employeur à administrer pendant de très nombreuses années des sommes minimales représentant des droits acquis de pension. De plus, les questions de retraite ne devraient pas être d'une importance primordiale pour les employeurs au cours des premières années de travail, période pendant laquelle les employés ont d'autres priorités et, bien sûr, toute leur carrière devant eux.

Aussi, nous recommandons que la dévolution ait lieu après cinq ans de service et 30 ans d'âge, ou un an de service, si le total des années d'âge et de service est au moins égal à 45.

Monsieur le président et membres du Comité, voilà qui conclut le résumé que j'ai fait de notre mémoire d'ensemble, dont j'espère que vous aurez analysé les conclusions en détail. Mes collègues et moi-même serons heureux de répondre aux questions que vous aurez à poser, et nous pouvons le faire en français aussi bien qu'en anglais.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup.

Madame Killens.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.*

Je tiens à vous souhaiter la bienvenue et à vous remercier pour cet exposé intéressant, le Comité ne rate aucune occasion de profiter de toutes les lumières possibles sur cette question.

Il se pourrait que je vous ai mal interprété en vous lisant, et je vous demanderai donc de me corriger s'il le faut. Il semble que votre objectif essentiel soit d'éviter la pauvreté. Je n'ai rien à vous apprendre dans ce domaine, lorsque vous parlez de 52 p. 100 de la population canadienne—je pense aux femmes. Lorsque les femmes vieillissent, elles ont toute chance d'être pauvres. 75 p. 100 des femmes de plus de 75 ans vivent dans la pauvreté. C'est un pourcentage élevé.

Vous proposez que l'on élargisse le supplément de revenu garanti. Est-ce bien cela? Vous voulez parler de l'étoffement du supplément de revenu garanti?

M. F.C. Burnet (conseiller principal, Association des manufacturiers canadiens): Pour les femmes seules, c'est exact. Nous nous demandons dans quelle mesure il ne serait pas possible d'utiliser ce facteur pour assurer leurs besoins, compte tenu également du facteur locatif.

Mme Killens: D'accord. Mais vous ne préconisez pas les régimes de pension privés obligatoires?

M. Burnet: Non.

Mme Killens: Certaines d'entre nous ont toutefois des avoirs différents des régimes de pension. Si on fait un découpage, on se rend compte qu'il y a la pension, il y a la Pension du Canada ou la Rente du Québec et éventuellement aussi un régime privé de pension. D'autres personnes ont, en plus de cela, d'autres avoirs. Est-ce que vous préconiserez le calcul des avoirs? En effet, il y en aura un pour le SRG...

[Texte]

Mr. Burnet: Yes.

Mrs. Killens: You get my question?

Mr. Burnet: Yes, I do.

Mrs. Killens: You also advocate that.

Mr. Burnet: No. We have not advocated a means test, which is, I think, what you are referring to. The income test guides or requirements of the GIS and other programs, I think, are very reasonable and should be continued.

Theoretically a means test has certain attractions, but we think there are some practical difficulties involved in it that make it somewhat difficult. So we have not advocated the institution of means tests across the board.

Mr. F. Lacasse (Research Assistant): Could I ask a supplementary here?

Mrs. Killens: Yes. Sure.

Mr. Lacasse: Just a small point on this very point. You advocated using GIS as the privileged vehicle to take care of poverty of single women, and you specifically included rentors. In that case, if it is only rentors, it means that you have an asset test.

Mr. Burnet: Yes. I think there is some element where perhaps means and assets may come together, but I think here we are simply looking at the situation where a single woman, say age 80, in receipt of the old age pension and guaranteed income supplement may be in quite a different position if she owns her own home from one who does not. We were searching for some means of addressing that problem, that the position of the person who does own their own home, by virtue of the fact that they are not paying market rents, may not be anywhere nearly as needful as the other. We would like to distinguish that. We would like to take that into account, not in the sense, however, of requiring the woman who owns the home to sell it before she was entitled to any kind of GIS, which I took to be the thrust of the question.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Carry on, please, Mrs. Killens.

Mrs. Killens: I wonder if you would reconsider your position on credit splitting and vesting. In both cases your comment is that it is costly to administer, the vesting as well as the administrative cost of credit splitting. I beg to offer to you that we now have computers, and even if you just have a word processor it really accelerates the administrative costs of dealing with that. To some women it is very important. Be it \$100 a year, or even less than that, it still becomes very important, especially when you are a part-time worker.

Mr. Burnet: Computers unquestionably help in this, but we have in mind that if vesting should occur at, say, two years, as the green paper suggested, there will be many people who are,

[Traduction]

M. Burnet: C'est exact.

Mme Killens: Avez-vous compris ma question?

M. Burnet: Oui.

Mme Killens: Donc vous le préconiseriez également.

M. Burnet: Non, nous n'avons jamais préconisé le calcul des ressources dont vous voulez, je crois, parler. Les formules de calcul des ressources utilisées pour le SRG et je crois également pour d'autres programmes sont très logiques, et il faudrait les conserver.

En théorie, le calcul des ressources est une formule assez séduisante, mais il s'assortit néanmoins de certaines difficultés d'ordre pratique de sorte que nous n'avons pas préconisé l'application universelle de cette formule.

M. F. Lacasse (chargé de recherche): Pourrais-je poser une question supplémentaire?

Mme Killens: Certainement.

M. Lacasse: Une petite intervention dans la même veine: vous préconisez l'utilisation du SRG qui serait en quelque sorte un vecteur privilégié qui nous permettrait de combattre la pauvreté parmi les femmes seules et vous avez expressément parlé des locataires. Mais il est certain que si c'est bien de cela qu'il s'agit, vous devez obligatoirement avoir un calcul des ressources ou des revenus.

M. Burnet: C'est exact. Dans une certaine mesure peut-être, les ressources et les avoirs peuvent entrer en jeu ensemble, mais en l'occurrence je dirais que nous prenons simplement le cas par exemple d'une femme seule qui aurait mettons 80 ans, qui recevrait une pension de vieillesse et un supplément de revenu garanti, et cette femme pourrait fort bien se trouver dans une situation très différente selon qu'elle possède ou non sa propre maison. Nous nous demandons comment résoudre ce problème, mais il n'en reste pas moins que quelqu'un qui possède sa propre maison, et qui n'a donc pas à payer de loyer, n'a peut-être pas des besoins aussi criants que quelqu'un qui doit louer son logement. Nous aimerions donc faire la distinction. Nous aimerions que cela soit pris en considération sans aller toutefois jusqu'à exiger de cette femme qui posséderait sa maison, qu'elle la vende avant de pouvoir toucher un SRG, et c'est je crois là l'élément fondamental de la question.

Le vice-président (M. Dantzer): Veuillez poursuivre, je vous prie, madame Killens.

Mme Killens: Seriez-vous disposé à reconsidérer votre position en matière de dévolution et de partage des crédits? Dans un cas comme dans l'autre, vous soutenez que ce sont deux solutions extrêmement coûteuses à administrer mais je soutiens, moi, qu'avec les ordinateurs, et même avec une simple machine de traitement de textes, les frais administratifs se trouveraient considérablement réduits. C'est quelque chose de très important pour certaines femmes. Même pour 100 dollars par an, cela peut valoir la peine, surtout pour quelqu'un qui travaille à mi-temps.

M. Burnet: Il est indubitable que les ordinateurs sont extrêmement précieux, mais ce à quoi nous pensons, c'est que s'il y a effectivement dévolution par exemple après deux ans

[Text]

say, 23, 24, 21 and maybe 18 who under a two-year entitlement would have a vested pension in a very small amount. The employer with or without his computer will have to take care of that for perhaps 40 years in order to handle it. That is the kind of administration we were talking about. Somebody will have to take care of it over a long period of time for a relatively small amount of money.

Mrs. Killens: At the same time, if you are a woman you are likely to be the one who will give up work in order to look after an elderly parent or a sick person at home, and you are likely also, if you are going to have children, to drop out. We do have the seven-year drop-out clause, which is very good, for the CPP.

• 1130

But in a private plan, for example, the part-time worker women, for all those reasons, will be likely to drop out. I do believe, at the end of the road, that little amount she got when she was only 20 years old will come in handy. Sometimes it makes the difference between being able to take the bus and not taking the bus when you get old. So my point is that I think you should reconsider.

Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Gagnon: But would your concern not be alleviated considerably by the fact that the way of life is changing so much these days and is likely to continue to change with women getting into the business world, getting into the employment circuit, and of course being involved in the possibility of joining pension plans and so forth? Would some of this problem not, in the long term, be reduced in terms of its complexity?

Mrs. Killens: I will let Miss MacDonald take the next question.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman. I am always interested to hear that these comments come from men about the great opportunities that are there for women in pension plans. Where are they now? Anyway, just to . . .

Mr. Gagnon: I am not denying where they are now. I am just saying, in the future, the situation is likely to change.

Mrs. Killens: Promises, promises, promises.

Mr. Gagnon: I do not know. I think in this day and age, with the equality we now find, things are going to change considerably.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I want to go on to a couple of questions. I would just point out, for your information, that the average income of men in this country is exactly double that of the average income of women; and that has not changed one iota in the last 10 years.

Mrs. Killens: More than that—in the last 15 years.

[Translation]

comme le propose le Livre vert, il y aurait énormément de gens âgés de 23, 24, 21 voire 18 ans, qui, avec une formule de ce genre, toucheraient une pension extrêmement modique. Avec ou sans ordinateur, l'employeur devra suivre ces dossiers pendant peut-être 40 ans et c'est de ces frais d'administration-là que nous parlons. Quelqu'un va devoir suivre les dossiers pendant très longtemps même s'il s'agit après tout d'une somme relativement faible.

Mme Killens: Mais en même temps, une femme est beaucoup plus susceptible de quitter la population active pour s'occuper de parents âgés ou de personnes malades, pour s'occuper de ses enfants par exemple, et donc de ne plus travailler. Nous avons bien sûr à cet égard dans le cadre du RPC les excellentes dispositions relatives à l'interruption des cotisations pendant sept ans.

En revanche, dans un régime privé par exemple, la femme qui travaille à mi-temps va très vraisemblablement, pour les mêmes raisons, abandonner et je soutiens qu'au bout du compte, le peu qu'elle aura gagné à 20 ans finira par lui être précieux. C'est là parfois toute la différence entre le fait de pouvoir prendre l'autobus et le fait de devoir s'en passer lorsqu'on est âgé. Je voulais donc vous faire comprendre qu'à mon avis vous devriez reconsidérer la chose.

Je vous remercie, monsieur le président.

M. Gagnon: Mais ne vous sentiriez-vous pas beaucoup plus à l'aise en pensant au fait qu'avec la vitesse à laquelle les choses évoluent et vont probablement continuer à évoluer, les femmes deviennent de plus en plus actives professionnellement, elles font de plus en plus partie du monde du travail et, bien entendu, elles ont de plus en plus la possibilité de cotiser à un régime de pension? À long terme, ne pensez-vous pas que le problème va finir par perdre de sa complexité?

Mme Killens: Je vais laisser M^{lle} MacDonald poser la question suivante.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président. J'ai toujours plaisir à entendre des hommes parler de toutes ces possibilités qui s'ouvrent désormais aux femmes dans le domaine des régimes de pension. Mais qu'en est-il maintenant? Quoi qu'il en soit, . . .

M. Gagnon: Je ne nie nullement le fait que ce ne soit pas le cas pour l'instant. Je tenais simplement à dire que la situation va vraisemblablement changer.

Mme Killens: Des promesses, toujours des promesses.

M. Gagnon: Peut-être, je l'ignore. Il n'en reste pas moins qu'à notre époque, époque égalitaire, les choses vont considérablement changer.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aurais une ou deux questions à poser, mais je voudrais également signaler pour votre gouverne, qu'au Canada, le revenu moyen des hommes est exactement le double de celui des femmes et que les choses n'ont pas changé depuis 10 ans.

Mme Killens: Depuis plus longtemps que cela, depuis 15 ans.

[Texte]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): So I have not seen that great day dawning as yet.

But I want to ask a couple of questions. First, on page 5 of your major brief, you talk about the concept of a registered pension account. Now, that is a concept I am very much interested in, and I see it working almost in the same way one would have his own private bank account. I wonder, because I have not seen any elaboration on it in your brief, if you could explain to me a bit more how you see the registered pension account working?

Mr. P.S. Doyle (Director, Industrial Relations, The Canadian Manufacturers' Association): We see it as having some advantages over the Registered Retirement Savings Plan. The employer would be able to make a contribution to the individual's account, and the contributions would be locked in until retirement. One of the problems now is that pension contributions can be withdrawn from various retirement savings vehicles, and that defeats the purpose of making the contributions in the first place. They end up not providing a pension income. So the registered pension account creates the opportunity and it creates the vehicle for the individual and the employer to put money aside which cannot be touched until retirement, thereby providing money to deliver on the promise of retirement income.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Do you see that account or the investment of the moneys in that account being directed by the individual?

Mr. Doyle: I think that is one of the options that would be open. The individual may prefer to have the employer's assistance in that and take advantage of the employer's knowledge of the investment market, or he may choose to direct that investment himself or rely on the financial institution to put that money into an equity fund, a bond fund or a pooled fund.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I see this as a very real vehicle for the private sector to utilize and to make provision for people who are not now able to take advantage or have access to a pension plan. Do you see small business firms being able to cope with this concept and still not find it an onerous burden that would have them say no, they are not going to be able to fund that?

Mr. Burnet: We do, Miss MacDonald, see it as being a practical means for any business, large or small—or indeed, individuals—to do, just as the RRSP now is readily available to anyone who wishes to go into it.

We would see it as being easy for anyone to do, because it would fit in to the existing sort of financial structure that we already have in this country. We would not require all the actuarial sophistication and so on to handle it. The individual, on your first question, could quite readily direct his investment in precisely the same way as occurs now with any individual

[Traduction]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Et j'attends toujours l'aube de cette ère dorée.

Mais passons à mes questions si vous voulez bien. Tout d'abord, à la page 5 de votre mémoire principal, vous parlez de la notion du compte de pension enregistrée, une notion qui m'intéresse énormément et que j'envisage un peu comme un compte bancaire personnel. Vous n'en avez pas dit très long à ce sujet dans votre mémoire, et peut-être pourriez-vous nous expliquer davantage comment selon vous, ce compte de pension enregistrée pourrait fonctionner?

M. P.S. Doyle (directeur, Relations industrielles, Association des manufacturiers canadiens): Cette notion présente pour nous certains avantages par rapport au régime enregistré d'épargne-retraite. En effet, l'employeur pourrait cotiser au compte de son employé et ses cotisations seraient gelées jusqu'à l'âge de la retraite. L'un des problèmes qui se posent actuellement vient du fait que les cotisations peuvent être retirées des diverses caisses de retraite, ce qui va bien sûr à l'encontre de l'objectif initialement prévu lorsqu'on pense aux cotisations. Finalement, ces cotisations n'ouvrent droit à aucune prestation de retraite. Par conséquent, le compte enregistré de pension est une perspective nouvelle à cet égard car il représente une formule permettant aux particuliers comme à l'employeur de mettre de l'argent de côté, de l'argent qui reste intouchable jusqu'à l'âge de la retraite, de sorte que le cotisant se constitue un revenu en vue de sa retraite.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Selon vous, ce compte ou ces investissements devraient-ils être administrés par le particulier?

M. Doyle: C'est une des possibilités en effet. Il se peut que le particulier préfère se faire aider par son employeur et profiter de la connaissance qu'a ce dernier du marché des valeurs; il se peut également qu'il préfère gérer lui-même son porte-feuille d'investissements ou se fier à un organisme financier pour investir son argent dans un porte-feuille de valeurs, un porte-feuille d'obligations ou un de fonds mutuel.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Donc, une formule que le secteur privé pourrait utiliser à l'intention des gens qui pour l'instant n'ont pas ou ne peuvent pas avoir de régime de pension. Pensez-vous que les petites entreprises puissent s'en charger et ne trouveraient pas la tâche tellement ardue qu'elles en seraient amenées tout simplement à refuser d'investir faute de moyens?

M. Burnet: Mademoiselle MacDonald, pour nous, il s'agirait pour l'entreprise, qu'elle soit petite ou grande, et même pour les particuliers, d'une façon extrêmement commode de procéder, un peu comme le REER qui est d'ores et déjà à la portée de tout le monde.

C'est une solution facile pour tout le monde, car la formule correspond à la structure financière que nous connaissons déjà ici au Canada. Elle n'exigerait pas de moyens comptables extrêmement complexes. Pour en revenir à votre première question, le particulier pourrait très facilement déterminer ses investissements un peu comme c'est déjà le cas actuellement

[Text]

who goes to a trust company or bank and buys an RRSP. Usually he has the opportunity to say: Do you want it in fixed income, equities, bonds or what? And depending upon the choice made, there is a periodic opportunity to re-evaluate the investment decision, just as a private individual using an RRSP. That feature would continue to be held over in the RPA as we envisage it and give the complete flexibility that I think your question . . .

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): I can see this as being a vehicle that meets the problems of accessibility, of portability, of vesting—of a number of issues we have to deal with and are not presently being met.

I would like to move to another area, also referred to on page 5 of your major brief, and that is protection for spouses. I am glad you make the motherhood statement that you believe that improved protection for spouses is required. Then your first recommendation in that grouping says:

We agree that the pension accrued during marriage should be included by the courts in determining the value of assets to be divided upon marriage breakdown.

Why the courts? Why should it not be automatic? Why put a more costly method into operation, probably drag out any kind of divorce action or settlement that is going on and put the onus on individuals to. It ends up, let me tell you, as a great asset for lawyers, but it does not give the spouse, or particularly the woman, any great advantage. Why not make it an automatic splitting and overcome that?

Mr. Burnet: We were attempting, Miss MacDonald, to indicate first that there has to be recognition that a pension entitlement is a valuable part of the marriage partnership, if you like, and should be taken into account in whatever splitting of those assets occurs as a result of a marriage termination. We are hesitant, however, to specify the particular manner in which it should be split, and feel that should be taken into account in the total assets, just as we would hesitate to have legislation that says the house must be split or the car must be split or the bank account must be split or any of these things. That may be the way to do it, but it seemed to us to be more sensible to say that the entire assets of the marriage partnership should be taken into account and then an equitable distribution be made on that basis.

As we envisage it, it could well be that a court, or even a private agreement, might well be that one spouse retains all of the pension and the other spouse might get equivalent capital assets. It may well be that if the woman in this situation is taking care of minor children, then she may need immediate income rather than a long-term pension entitlement. That kind of flexibility, we felt, should be available to the parties, if you like, through the court, or through a mutual agreement if this is possible.

[Translation]

lorsqu'il achète un REER auprès d'une compagnie de fiducie ou d'une banque. Généralement, le client peut choisir entre un revenu fixe, des titres ou des obligations et, selon le choix qui est le sien, il peut toujours, à l'occasion, revenir sur la décision qu'il a prise et en cela, la formule du compte de pension enregistrée serait très proche des REER, du moins c'est notre conception et le CPE aurait dès lors toute la souplesse nécessaire comme vous . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pour moi, cette formule serait parfaite du point de vue de l'accessibilité, de la transférabilité et de la dévolution, autant d'éléments qui nous posent actuellement des problèmes parce qu'ils ne sont pas couverts pour l'instant.

J'aimerais maintenant passer à un autre point qui se trouve également à la page 5 de votre mémoire principal, en l'occurrence, la protection des conjoints. Je suis heureuse de vous avoir entendu prêcher l'évidence et dire qu'à votre avis, il était impératif de mieux protéger les conjoints. À cet égard, votre première recommandation porte ce qui suit:

Nous estimons que les pensions constituées pendant la durée d'un mariage devraient être ajoutées par les tribunaux à la valeur totale des biens à diviser en cas de dissolution de l'union.

Pourquoi parler des tribunaux? Pourquoi ne pas le faire automatiquement? Pourquoi faire intervenir une procédure coûteuse et susceptible de faire traîner en longueur les choses tout en faisant supporter le fardeau aux particuliers? En fin de compte, je serai franche avec vous, ce sont les avocats qui vont le plus en profiter, mais le conjoint, la femme en particulier, n'en tirera pas grand-chose. Pourquoi ne pas prévoir un partage automatique, ce qui réglerait la question?

M. Burnet: Nous avons, en premier lieu, tenté de montrer, mademoiselle MacDonald, qu'il fallait reconnaître le fait que la pension représentait un élément important de la communauté et que cette pension devrait entrer en ligne de compte au moment du partage des biens en cas de dissolution. Toutefois, nous répugnons un peu à préciser de quelle façon le partage doit s'effectuer et nous estimons qu'il faut en tenir compte lors du calcul du total des biens, et d'ailleurs nous répugnons tout autant à l'idée d'une loi qui préciserait, par exemple, que la maison doit être partagée, que la voiture doit être partagée ou que le compte en banque doit être partagé. C'est peut-être une façon de procéder, mais il nous semble plus logique d'affirmer que tous les biens résultant de la communauté du mariage doivent entrer en ligne de compte dans le cadre d'une répartition équitable.

Selon nous, un tribunal pourrait s'en charger, mais on pourrait également y arriver par accord mutuel sous seing privé et, à ce moment, il se pourrait fort bien que l'un des deux conjoints conserve l'intégralité de la pension et que l'autre obtienne en contre-partie l'équivalent sous une autre forme. Si, par exemple, l'épouse a la charge d'enfants mineurs, il serait peut-être plus utile pour elle qu'elle ait un revenu immédiat par opposition à une pension qui ne viendra que beaucoup plus tard. Selon nous, les parties devraient pouvoir jouer sur tous ces éléments par l'entremise, par exemple, du tribunal ou dans le cadre d'un accord mutuel si la chose est possible.

[Texte]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): We already have legislation that determines that the value of the house shall be split equally between the spouses. That prevails in every province, so no one has to go through that long drawn-out hassle. Already in British Columbia pensions are split on a 50-50 basis. Could you live with that kind of provincial legislation in other provinces?

[Traduction]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Nous avons déjà des lois selon lesquelles la maison doit effectivement être partagée équitablement entre les deux conjoints. Cela vaut dans toutes les provinces et les conjoints en litige n'ont donc pas à passer par de longues et pénibles procédures. La Colombie-Britannique prévoit d'ores et déjà le partage équitable des pensions. Envisageriez-vous favorablement l'extension à d'autres provinces de cette mesure législative provinciale?

• 1140

Mr. Burnet: I think, as I understand the housing analogy, the value of the house is taken into account and then that is assigned to one party or the other and offset to some degree. We have no quarrel with that concept but the actual splitting of the pension so that 50% goes to one side and 50% goes to another, may or may not be the right way, the best way to do it. That is all that we are attempting to say.

M. Burnet: Si j'ai bien compris l'analogie avec la maison, la valeur de la maison est ajoutée au total et la maison proprement dite est accordée à l'un des deux moyennant compensation. Nous n'avons rien à redire à cela, mais le partage équitable de la pension proprement dite entre les deux conjoints n'est peut-être pas toujours la meilleure solution, c'est tout ce que nous voulons dire.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): My final grouping of questions relates to people who work in the home . . . pensions for homemakers. I have noticed that you are opposed to those in the home having access to pensions and I presume you mean by that the Canada Pension Plan. I wonder what value, or contribution, the Canadian Manufacturers' Association puts on work in the home. Is it of any value in your estimation?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ma dernière série de questions portera sur les gens qui travaillent à domicile et sur le problème de la pension des ménagères. Je relève que vous vous opposez au droit à la pension pour ceux qui travaillent au foyer et j'imagine que vous pensez au Régime de pensions du Canada. Je me demande à combien l'association chiffre la contribution de la femme qui travaille au foyer. Est-ce que ce travail représente quelque chose pour vous?

Mr. Gagnon: Talking about my wife, I think she is a valuable asset in my own career and from that point of view is . . .

M. Gagnon: Si je pense à ma femme, effectivement, elle représente un atout considérable dans ma carrière et, partant de là . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Is she a valuable asset in her own career?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Représente-t-elle également un atout dans sa propre carrière?

Mr. Gagnon: Well, if she has her own career then she has access to a number of things.

M. Gagnon: Si elle en avait une, elle pourrait effectivement profiter de beaucoup de choses.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Her own career, perhaps, is that of a homemaker.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais il se peut que sa propre carrière soit celle d'une ménagère.

Mr. Gagnon: Some, not all—and fewer and fewer seems to be the picture.

M. Gagnon: Dans certains cas, oui, mais il y en a de moins en moins à notre époque.

However, your point is well taken. On the other hand the green paper itself has not addressed . . .

Quoi qu'il en soit, votre argument est très valable. En revanche, le Livre vert n'a pas non plus envisagé . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am not the author of the green paper, I can assure you of that.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je n'en suis pas l'auteur, vous pouvez en être sûr.

Mr. Gagnon: I know that.

M. Gagnon: Je n'en doute pas.

Mr. Burnet: Miss MacDonald, I think when you ask whether we have recognized, or taken into account—we certainly have not quantified it because I do not think it is quantifiable; but our association would recognize that there is value in the homemaker function. It is so obvious that it is something that we have not spelled out. Our concern however, about automatically therefore including it under the Canada Pension Plan has to do with the fact that that plan was devised as an employment-related one, depending upon the earning of a specific wage and the transmission of funds and that sort of thing. This is difficult to do in the case of the homemaker situation and that is one of our major concerns in not urging, or supporting the idea that this should automatically follow.

M. Burnet: Mademoiselle MacDonald, lorsque vous nous demandez si nous avons tenu compte . . . il est certain que nous n'avons pas chiffré la chose parce qu'à mon avis, elle n'est pas quantifiable, mais il n'en reste pas moins que notre organisation est prête à admettre que le travail de la ménagère a une certaine valeur. C'est d'ailleurs tellement évident que nous n'avons même pas pris la peine d'en parler. Ce qui nous inquiète toutefois lorsqu'on parle d'en faire automatiquement une composante du Régime de pensions du Canada, c'est le fait que ce régime a été à l'origine conçu en fonction directe de l'emploi, en fonction directe des gains, d'un salaire et d'un certain transfert de fonds. Il est donc difficile d'adapter cette notion au cas de la ménagère et c'est l'une des raisons princi-

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Let me explain my difficulty here. I can see how, in the workplace, we can make arrangements for access of those individuals who do not now have the possibility of paying into company pension plans; we can do it through other vehicles such as we were discussing. But, that still leaves a major group of Canadians, in a very vulnerable position and I would say, because of a number of social factors, in an increasingly vulnerable position: because of marriage break-up; because of the fact that there are still a great many spouses who choose to work in the home, and raise families—some 2.3 million of them; that is a lot of people. These people have no guarantee that at age 65 they are going to be the beneficiary of anything other than the GIS and the OAS, nothing. You know, you cannot count on that in marriage or in any other way today. Those people will be placed in a position in their senior years of living at or below the poverty line if they depend solely on the GIS and the OAS, as you have mentioned earlier.

• 1145

They may have made a tremendous contribution to Canadian society through raising their families, through voluntary contributions in many organizations; and yet those are the people who—unless we do something about it now—in the future, will be the ones who are penalized by the kind of pension systems which we devise. Somehow or other we have to come to grips with this much more equitably than is being suggested.

Mr. Gagnon: It is certainly a problem as far as I am concerned. The question I have in my mind is the following: what are the statistics that would bear out what you are saying about poverty and so forth? It is possible there is quite a number. I do not know what the number is.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Mr. Gagnon, there are half a million senior citizens in this country with a total income of under \$6,000 a year. Of that 500,000, 400,000 of them are women. This is the problem we have to address.

Mr. Gagnon: I agree it is a problem.

The next question I have in my mind is the vehicle of the pension reform, or the pension plan, whether private or governmental. Is this really the vehicle to take care of some of these problems of poverty? Are there other means of replacing or compensating for this situation? Must we incorporate everything into the pension system, so as to take care of all possible situations which may develop? This is one of the concerns we have. We are not really against the elimination of poverty. I think this is a major problem which has to be addressed. The question is, should it be through the pension plan, or should it be through some other vehicle?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): What I am saying is that every individual in the work force is regarded as

[Translation]

pales pour lesquelles nous ne demandons pas, pas plus que nous ne soutenons, la conversion automatique.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Permettez-moi de vous expliquer ce qui m'embarrasse. Je conçois fort bien que, dans le milieu du travail, nous puissions prendre certaines dispositions pour que les gens qui, à l'heure actuelle, n'ont pas la possibilité de cotiser à un régime de pensions d'entreprise puissent le faire, plusieurs formules sont possibles et nous en avons discuté. Il n'en reste pas moins qu'il reste une fraction très importante de la population canadienne dont la situation est très précaire et qui l'est d'ailleurs de plus en plus en raison de toute une série de facteurs sociaux: il y a les dissolutions des mariages, il y a encore énormément d'épouses qui préfèrent travailler à la maison et élever leurs enfants... il y en a environ 2,3 millions, ce qui fait énormément de gens. Ces gens n'ont aucune garantie qu'à l'âge de 65 ans, ils vont pouvoir toucher quoi que ce soit si ce n'est le RSG et la SV. Ecoutez, à l'heure actuelle, on ne peut plus compter là-dessus. Tous ces gens, quand ils seront plus âgés, devront vivre au mieux au seuil de la pauvreté s'ils ne peuvent compter que sur le SRG et sur la SV, comme vous l'avez vous-même dit.

Même si ces femmes ont énormément contribué à la société canadienne du fait qu'elles ont élevé leur famille, du fait qu'elles ont travaillé bénévolement dans bien des organisations, ce sont elles pourtant qui finiront par être pénalisées par les systèmes de pension que nous avons conçus, à moins que nous ne rectifions le tir. D'une façon ou d'une autre, nous devons trouver une solution beaucoup plus équitable que celle qui a été avancée.

M. Gagnon: Il est certain que cela me pose également un problème. Pourtant, une question me trotte en tête: sur quelles statistiques vous fondez-vous lorsque vous parlez de la pauvreté? Bien sûr, il se peut qu'il y ait de nombreux cas, mais je ne connais pas le chiffre exact.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Monsieur Gagnon, le Canada compte pour l'instant un demi-million de personnes âgées dont le revenu individuel total est inférieur à \$6,000 par an. Sur ce demi-million de personnes, on trouve 400,000 femmes. Voilà le problème.

M. Gagnon: Je suis d'accord avec vous.

L'autre question qui me trotte en tête est la formule sur laquelle la réforme débouchera, le régime de pension, si vous voulez, qu'il soit privé ou public. Est-ce vraiment une formule qui nous permettra d'enrayer une partie de ce problème de pauvreté? N'y aurait-il pas moyen autrement de rectifier la situation? Devons-nous tout prévoir dans notre régime de pension, devons-nous prévoir toutes les situations possibles? Voilà l'une des choses qui nous inquiètent. Nous ne sommes pas contre l'élimination de la pauvreté. Je suis d'accord, c'est un gros problème qu'il nous faut régler. Il n'en reste pas moins que nous devons nous demander si nous devons le régler par le biais des régimes de pension ou par un autre moyen.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voulais simplement vous dire que quiconque fait partie de la population

[Texte]

an independent individual able to make his or her own contribution to their future security. This is the concept which we willingly adopt, whether it is through company pension plans or through an RPA or an RRSP. That same principle does not apply to those people who work in the home. I do not think that, somehow, we should set up two standards in this country. The people I am talking about, who work in the home, should be able to achieve the same independence and have the same access because their work is just as valuable in the eyes of many of us as people who work in the so-called labour force. I do not see why they should be denied access to the Canada Pension Plan. But that has been a question that I have had for many years in my mind.

Mr. Brunet: Miss MacDonald, I think we recognize the problem. We are concerned with some of the difficulties. One of those I see is that, if homemakers were brought in, then presumably they would pay the same premium.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right.

Mr. Brunet: Presumably they would pay the employer's side of the premium, too. In due course, this will be about 8% or 9% of something—I do not know what the something is. We would have to define it. But there would be quite a substantial premium.

Down the way, it might not look like quite such a good bargain as it does now. Right now, it is a great bargain because we are all still benefiting very, very much from what some people might call the free ride under the Canada Pension Plan—more accurately described as the inter-generational transfer. Our children and grandchildren are going to have to pick up the tab. I think this situation will, in due course—it is still 20 or 30 years away... by the time many of the women with whom you are properly concerned reach this stage, they will be faced with pretty substantial kinds of premiums. This means, then, that once again it will benefit most the people who need it least; that is, the people who can best afford, or whose spouse can best afford, to pay the 9% or 10% of whatever it is. It is upside-down welfare in that sense. That is a longer-term practical consideration, which I think leads us into saying there ought to be a better way and a more sure way to the objective you are talking about.

[Traduction]

active est considéré comme indépendant et peut faire sa part pour assurer sa sécurité pour ses vieux jours. C'est une notion que nous avalisons sans aucune difficulté, qu'il s'agisse de régimes de pension d'entreprise, d'un CPE ou d'un REER. En revanche, il n'en va pas de même pour ceux et celles qui travaillent au foyer. Je ne suis pas du tout d'accord pour que nous ayons au Canada deux normes. Les gens auxquels je pense, ceux qui travaillent au foyer, devraient eux aussi pouvoir être indépendants et bénéficier des mêmes possibilités parce que leur travail est tout aussi valable, pour bon nombre d'entre nous, que celui des gens qui font partie de ce qu'on appelle la population active. Je ne vois vraiment pas pourquoi on leur refuserait le droit d'adhérer au Régime de pension du Canada. Cela fait des années et des années que cette question me tracasse.

M. Brunet: Nous admettons le problème, mademoiselle MacDonald, mais certaines difficultés nous gênent. Parmi celles-là, il y a le fait que si les gens qui travaillent au foyer avaient accès au régime, on peut supposer qu'on exigerait d'eux les mêmes cotisations.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous avez raison.

M. Brunet: Ces gens-là devraient probablement payer également la quote-part de l'employeur. En fin de compte, cela représenterait environ 8 ou 9 p. 100 d'un certain montant, mais d'un montant que j'ignore et que nous devrions définir. Il n'en reste pas moins que la cotisation serait assez importante.

Tout bien réfléchi, ce ne serait peut-être pas une aussi bonne idée que cela. Pour l'instant, c'est une excellente affaire parce que nous profitons tous énormément de ce que certains pourraient appeler le bon côté du Régime de pensions du Canada ou, pour être plus précis, de la notion de transfert d'une génération à l'autre. Ce sont nos enfants et nos petits-enfants qui vont payer la facture et en fin de compte, dans une vingtaine ou une trentaine d'années, nous en arriverons inévitablement à... mais à ce moment-là, un bon nombre de ces femmes dont le sort vous inquiète à juste titre en seront arrivées là et auront à payer des primes assez rondelettes. Cela veut dire qu'une fois encore les bénéficiaires seront les gens qui en auront le moins besoin, c'est-à-dire les gens qui peuvent se permettre ou dont les conjoints peuvent se permettre de payer les fameux 9 ou 10 p. 100. Vu sous cet angle, ce serait véritablement un régime de bien-être à rebours. Ce que je viens de vous exposer, c'est un élément d'ordre pratique à long terme, mais un élément qui, dirais-je, nous contraint à affirmer qu'il devrait y avoir un meilleur moyen d'aboutir à l'objectif dont vous parlez.

• 1150

One of those ways is one to which I think we are all addressing ourselves: Make the existing pensions as large as we possibly can, and then make available an array, if you like, of options, survivor options, which is the kind we are talking about in the context of your question. If a pension is adequate in the first instance to support a survivor option, then that is the best thing we can possibly do. That takes care of much of the problem, I think. Now, it still depends upon agreement between the parties, if you like, and one has to assume there is

L'une de ces solutions, nous y avons tous pensé, je crois, consisterait à faire en sorte d' étoffer autant que possible les pensions actuelles, quitte à prévoir toute une gamme d'options comme les prestations au conjoint survivant, c'est-à-dire précisément les options dont nous parlions en réponse à votre question. Si un régime de pension est suffisamment bien fait pour pouvoir s' assortir d'une option destinée au conjoint survivant, nous ne pourrions pas faire mieux et nous réglerions ainsi en grande partie le problème, à mon avis. Evidemment,

[Text]

some measure of responsibility there between the individuals. But there is a way, I think, through the . . . there are other ways: the options, the higher pensions, the savings vehicles—those kinds of things, rather than simply bringing in the homemakers as such.

Mr. Gagnon: I would like to add that I believe personally that as the financial progress of the nation takes place, obviously, automatically, accompanying this there should be some progress in the social benefits and so forth. But speaking from the CMA point of view, which encompasses about 8,000 members, 80% of whom employ less than 100 people, most of them are small firms; and most of the Canadian firms, when you look at it, are small firms. The problem is to put into balance the cost of these new things, the new charges that the employer has to bear, and at the same time, his ability to cope with them in a market which is sometimes very difficult.

Our economy in Canada, over the last several years, has taken a very solid beating in terms of our ability to face some of these situations of cost in our own enterprises, and the small employer is very concerned with this particular thing; as to how he is going to be able to cope with these new costs that are going to be imposed on him, and if we introduce all sorts of these changes, which are progress, socially speaking, can the industry afford it? I do not mean to say we will never be able to afford these things, but we believe the whole program of improving the benefits, whatever they are, including pensions, must be looked at from a global point of view and not as a little thing here, a little thing there. I think we should look at the whole thing in such a way as to determine how much we can do or improve the situation each time we look at it.

The small employer has that problem; he wants to remain competitive and remain in the market and be able to cope with the situation, not only from a regional point of view, not only from a national point of view, but from a worldwide point of view; we are competing all around the world today, and some of these nations that are competing with us have no pension plans. They have lower wages; there is a variety of things this nation has and they do not have, and the imbalance is considerable. We talk about Japan as being technologically advanced, and this and that, but when it comes to social welfare and the matter of pensions, I do not think they are as far advanced as Canada is. They consult us in Canada as to how they could implement certain things in their own country.

So I am sympathetic to all these things. We are sympathetic, but the question is: How quickly, and how do we do it?

[Translation]

tout dépend d'une entente entre les parties, si vous me passez l'expression, et il faudrait partir du principe que chacun, chaque particulier, assumera ses propres responsabilités. Mais il serait possible, je crois . . . Mettons qu'il y a d'autres façons de procéder: les options, l'étoffement des pensions, les régimes d'épargne, des façons de procéder différentes de l'intégration au régime des gens qui travaillent au foyer.

M. Gagnon: J'aimerais ajouter que j'estime personnellement qu'à mesure que la situation financière du pays continuera à progresser, il y aura de toute évidence une progression automatique notamment au niveau des avantages sociaux. D'autre part, dans l'optique de l'A.M.C. qui comprend environ 8,000 membres dont 80 p. 100 emploient moins de 100 personnes, il s'agit avant tout de petites entreprises, dont la majorité sont des entreprises canadiennes . . . Il s'agit avant tout et c'est cela le problème, d'équilibrer ce que coûteront toutes ces nouvelles mesures, notamment pour l'employeur, et de voir également si l'employeur pourra se permettre cette dépense supplémentaire compte tenu d'un marché qui n'est pas toujours facile.

Depuis quelques années, l'économie canadienne a pris une solide gifle en ce sens que nous sommes beaucoup moins en mesure, au niveau de l'entreprise, d'assumer une partie de toutes ces nouvelles dépenses, ce qui inquiète beaucoup le petit patron: Comment va-t-il pouvoir se permettre toutes ces nouvelles dépenses qui vont lui être imposées, l'industrie peut-elle se permettre le coût de ces mesures, de tous ces progrès à caractère social? Je ne veux pas vous donner l'impression que nous ne pourrions jamais nous le permettre, mais il n'en reste pas moins que selon nous, cette série d'améliorations des prestations, qu'importe le nom qu'on leur donne, dont les pensions font partie, doit être envisagée dans un contexte global et non pas comme une brouille à gauche et une brouille à droite. Nous devrions nous pencher sur le tableau d'ensemble de manière à pouvoir déterminer dans quelle mesure nous pouvons progressivement améliorer la situation.

Voilà donc le problème du petit patron qui veut demeurer compétitif, qui veut survivre en tant qu'entreprise et qui veut également pouvoir réagir à la situation, non seulement d'un point de vue régional, non seulement d'un point de vue national, mais également d'un point de vue mondial. À l'heure actuelle, la concurrence est mondiale et il faut bien admettre que certains pays qui sont nos concurrents n'ont pas de régime de pension ou versent des salaires inférieurs. Il y a donc toute une série d'éléments à leur avantage et le déséquilibre est parfois considérable. Pensons au Japon, un pays dont la technologie est très avancée, pensons à ceci ou à cela, mais au bout du compte, lorsqu'on parle de bien-être social et de pension, le Japon est, je crois, loin d'être aussi avancé que nous dans ce domaine. Les Japonais vont même jusqu'à consulter le Canada lorsqu'il s'agit d'implanter certaines choses que nous avons déjà.

Tous ces éléments donc, je les comprends fort bien, nous compatissons aux problèmes, ce qui ne nous empêche pas de nous demander à quel rythme nous devons progresser et selon quelle modalité.

[Texte]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): If I were to take it in terms of hard dollars and cents, of costs, you are talking about the fact that those who are in the home at the present time and who could pay into the Canada Pension Plan are those who could also, if they wanted to, pay into an RRSP or pay into some other means, and they are not the ones one should necessarily worry about.

I am talking about a group who cannot, who would not be able perhaps to pay on their own, who would need some form of subsidization. The largest single group of poor in this country, the largest single growing group of poor in this country are families, single parent families headed by women, and their numbers are increasing dramatically. Now, it would seem to me that there is a preventative method we can take here in either assisting with their access to the Canada Pension Plan, at this point, or we pay an increasing amount of GIS for them further down the road. I would suggest to you that the cost in tax dollars of that second option would be greater than the cost that would go into allowing them access to the Canada Pension Plan. It is like preventive medicine. If you pay for medical research now, you save a great deal on the cost of the treatment of disease further down the road. We do not seem to want ever to take the preventive means to head off the bigger cost.

• 1155

Mr. Burnet: With respect, Miss MacDonald, I am not sure that it would work out on a cost basis that way. If access to the Canada Pension Plan were allowed to the homemakers now, I think there would be a lot more than the worthy cases about which you are expressing concern. There would be a large number of people coming aboard the plan because it is so highly subsidized in its benefits at the moment—people who really have no claim on society for that kind of a benefit. They do not need it. Their spouses are able to take care of it for them.

That is going to impose, though, a great . . . it brings us back to the means test kinds of questions we were talking about. It would impose a great tax burden on this country to pay for the unnecessary benefits to the upper income echelons. I think it would perhaps outdistance the cost ultimately of taking care of those truly in need through some kind of a GIS mechanism or a counterpart. I disagree, with respect, but . . .

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Miss MacDonald.

Mr. Young.

Mr. Young: Yes. I have just a couple of questions. On the first page of the executive summary under basic principles, point number four, you make the statement:

[Traduction]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Si je devais vous parler d'une façon terre à terre, de dollars, de coûts, j'en reviendrais à ce que vous disiez à propos de ceux qui travaillent au foyer et qui pourraient cotiser au Régime de pensions du Canada, de ceux qui pourraient également, s'ils le voulaient, cotiser par exemple à un REER, mais à ce moment-là je devrais vous signaler que ce n'est pas nécessairement du sort de ces gens-là que nous devrions nous soucier.

Je veux, moi, parler de tous ceux qui peut-être n'auraient pas les moyens de cotiser et qui auraient besoin d'un financement sous une forme ou une autre. Lorsqu'on pense aux pauvres, le groupe le plus important au Canada, groupe qui ne cesse d'ailleurs de s'accroître, ce sont les familles monoparentales à la tête desquelles on trouve les femmes, et leur nombre augmente de plus en plus radicalement. Il me semblerait que nous pourrions fort bien prendre certaines mesures préventives à leur endroit, soit en leur permettant immédiatement d'adhérer au Régime de pensions du Canada, soit encore en étoffant les prestations du S.R.G. pour les aider plus tard. Laissez-moi vous dire que, fiscalement parlant, la seconde option coûterait beaucoup plus que la première, c'est-à-dire l'adhésion au Régime de pensions du Canada. C'est un peu comme la médecine préventive: Financer aujourd'hui la recherche médicale revient à économiser énormément plus tard au chapitre des soins. Le malheur, c'est que nous ne semblons pas vouloir faire de la prévention et empêcher ainsi la multiplication des coûts plus tard.

M. Burnet: Sauf votre respect, mademoiselle MacDonald, je ne suis pas certain que, financièrement parlant, il en soit ainsi. Si nous ouvriions immédiatement le Régime de pensions du Canada aux ménagères, nous n'aurions pas, loin de là, que les cas méritants qui vous préoccupent. Nous devrions ouvrir le régime, dont les prestations sont déjà tellement subventionnées pour l'instant, à énormément de gens qui, à franchement parler, ne devraient pas pouvoir réclamer à la société des avantages de ce genre. Ce sont des gens qui n'en ont pas besoin car leurs conjoints peuvent pourvoir à leurs besoins.

Une telle formule va imposer énormément . . . et nous en revenons d'ailleurs au calcul des ressources dont nous parlions il y a quelques instants. Nous imposerions ainsi au Canada une fiscalité colossale qui servirait à payer des prestations inutiles à des gens qui sont déjà au sommet de l'échelle des revenus. Je pense qu'à la longue, le coût de cette formule dépasserait de loin ce qu'il nous en coûterait pour nous occuper uniquement des gens dans le besoin grâce par exemple à une formule du genre SRG. Encore une fois, sauf votre respect, je ne suis pas d'accord . . .

Le vice-président (M. Dantzer): Je vous remercie, mademoiselle MacDonald.

Monsieur Young.

M. Young: Merci, monsieur le président. J'aurais simplement une ou deux questions à poser. Dans les principes fondamentaux figurant à la première page de votre synthèse cadre, vous dites au numéro 4:

[Text]

Governments must ensure that the elderly have sufficient income to avoid living in poverty.

Could you tell us which poverty line you are thinking of? There are several.

Mr. Doyle: You are certainly right. I saw a recent report that said there are 35 poverty lines based on geographical location—that is, whether the person lives in a city, large town, small town, village, rural area.

An hon. Member: Province.

Mr. Doyle: You cannot say there is one poverty line in Canada, really. What you need in Vancouver is going to be a lot more than what you are going to need in a rural area in eastern Canada. So we would consider the poverty line should be appropriate to the area where the person lives. That means you cannot select just one. It has to be something that is realistic to that person.

Mr. Young: Talk about heavy administration costs; that would be a nightmare. If we were to adopt your suggestion on the GIS, the GIS would mean different levels for as many communities as there may be across the country. Is that what you are really suggesting, say, that in Toronto there is one poverty level, and in Windsor there may be another one; for Chatham, Ontario, there might be something else, and for Regina something else again?

Mr. Burnet: We have not worked it out. We have not thought in those specific terms. We are really simply attempting in that point to make the general observation and, I suppose, the obvious one that there are always going to be some people in this country who will require government assistance; people who cannot take care of their own needs. Society has an obligation to do that. We accept the principle if you like. This is very much a motherhood statement; I appreciate that. Implementation of it is quite difficult, and we have no magic solution to it. We are concerned about the regional aspects. We think they are realistic. We are concerned about the kind of thing I mentioned earlier, rental accommodation, being a factor.

• 1200

We are also concerned about another facet which does not show up in the poverty studies, the relationship of the pension income to the employed person. Right now, if one looks at the Ontario situation, which is the highest because of the Ontario Provincial Gains Supplement, and if one considers the married pensioner couple—that is still the largest single identifiable group—then even without a private pension plan, their entitlement to old age pension, even without Canada Pension Plan, their combined OAP and GIS will bring them on an after-tax basis, I think it is something in the rough order of 70% of the after-tax income of an employed person at average

[Translation]

Les gouvernements devraient veiller à ce que les personnes âgées aient des revenus suffisants pour ne pas avoir à vivre dans la pauvreté.

Pourriez-vous nous dire à quel seuil de pauvreté vous pensez, parce qu'il y en a plusieurs?

M. Doyle: Vous avez parfaitement raison. Selon un rapport assez récent que j'ai lu, il y aurait 35 seuils de pauvreté différents qui sont fonction de critères géographiques, et qui dépendent donc de l'endroit où l'on vit, selon qu'il s'agit d'une grande ou d'une petite ville, d'une petite agglomération, d'un village ou d'un hameau.

Une voix: Ou d'une province.

M. Doyle: On ne peut donc pas vraiment dire qu'il y ait un seul seuil de pauvreté au Canada. Il faut beaucoup plus d'argent pour vivre à Vancouver que pour vivre dans une région rurale de l'est du pays. Nous pencherions donc pour un seuil de pauvreté calculé en fonction de la région de résidence et, partant, il serait donc mal avisé de ne retenir qu'un seul seuil. Il faut que ce seuil corresponde à la réalité quotidienne de l'individu.

M. Young: Vous qui parlez de frais administratifs, ce serait un véritable cauchemar. Si nous retenions votre proposition rien que pour le SRG, cela voudrait dire qu'il y aurait pratiquement autant de seuils d'intervention qu'il y a d'agglomérations au Canada. Est-ce cela que vous voulez, voulez-vous qu'il y ait un seuil de pauvreté pour Toronto, un autre pour Windsor, un troisième pour Chatham et un quatrième pour Regina, est-ce cela?

M. Burnet: Nous n'avons pas encore tranché la question. Nous n'avons pas vraiment raisonné d'une façon aussi spécifique. Nous essayons simplement en vous disant cela de vous signaler une observation très générale et également, dirais-je, tout à fait évidente, en ce sens qu'il y aura toujours au Canada des gens que le gouvernement va devoir aider, des gens qui ne pourront pas subvenir à leurs propres besoins. À cet égard, la société a une obligation et si vous voulez, nous acceptons ce principe. Bien sûr, c'est peut-être une évidence, je le sais fort bien. Il n'en reste que c'est le côté pratique qui présente pas mal de difficultés, et nous n'avons aucune formule magique à avancer. C'est le caractère régional qui nous embarrasse; pour nous, c'est une réalité. Tout ce dont je vous ai déjà parlé, et notamment la question des loyers, est important à nos yeux.

Nous sommes aussi intéressés par un autre élément qui ne figure pas dans les études sur la pauvreté, le rapport entre la pension et le revenu du salarié. À l'heure actuelle, en Ontario où le niveau est le plus élevé à cause du supplément provincial, un couple marié à la retraite, et cela constitue toujours le groupe le plus important, même sans un régime privé et sans le Régime de pensions du Canada, aura avec la pension de vieillesse et le SRG un revenu après impôt équivalent à environ 70 p. 100 du revenu après impôt d'un salarié rémunéré au taux industriel moyen dans la province de l'Ontario et ayant deux enfants.

[Texte]

manufacturing rate in the province of Ontario with two children.

I have a sense in that sort of statistic, in that one area at least, married couples are being well taken care of in relation to employed persons raising a family. That is not true, however, universally across the country, because there are regional differences and there are provincial differences in their supplementation. My point is that again in this very difficult and very complicated area, there are, as the committee is fully appreciative, no magic quick-and-easy solutions to it; we think we have to address these regional problems and by some means or other find solutions to them.

Mr. Gagnon: Companies that can afford it usually try to establish a relation between earnings and pension income at the lowest level, which comes out to about 70% to 75%, but not all companies are able to do this because of their financial situation, and the question is where do you draw the line? Is it at 60%? For a long time it was 60% that was envisaged in this country, or even less. If you look at the United States, you may find that pensions in the United States do not even come close to 70% at any level; they come closer to 50%. If you look at Germany or France or other countries, this is about the line which divides the old income and the new income. We, from the CMA point of view, are trying to address ourselves to this viewpoint and we have a cross-section of views through the organization, and this is about where it stands at the moment. But where there is no private pension plan, when there is only the Quebec or Canada Pension Plan plus OAS or whatever you call it, I think the relationship vis-à-vis the national average of earnings is more like 40%. So here you have a range from 40% basically on the national or the provincial pension schemes plus OAS plus other arrangements, in Ontario in particular, and private pension plans, so you have a range from 40% to 75%. Where we draw the line is a very difficult point to establish.

Mr. Young: You are also advocating that if there is any increase in pension income it should take place through the guaranteed income supplement, the GIS which, of course, is income tested. Would you also apply a means test in general to, say, assets and this kind of thing?

Mr. Burnet: No, I think we are back perhaps close to the first question. The income-tested route now in use is very appealing and we think that could be extended to include the value of rental accommodation, as I believe both Quebec and Alberta now do in their system, and that makes sense to us. It is an element of means, but it is not a means test in the sense of requiring disposal of the asset before state assistance becomes available. That is about as far as our association has gone in attempting to refine or define this particular question.

[Traduction]

Je crois que cette statistique indique que les couples mariés sont bien traités par rapport aux salariés avec charge de famille. Mais ce n'est pas le cas partout au Canada car il existe des différences régionales et aussi des différences en matière de supplément selon la province. Je tiens simplement à dire que c'est un domaine très difficile et très complexe et, comme le Comité le sait fort bien, il n'y a pas de solution de facilité; nous estimons qu'il faut s'attaquer à ces problèmes régionaux et proposer des solutions.

M. Gagnon: Les entreprises qui en ont les moyens essaient généralement d'établir un rapport entre le salaire et le revenu de retraite au niveau le plus bas, ce qui est d'habitude environ 70 ou 75 p. 100, mais toutes les sociétés ne sont pas en mesure de faire cela en raison de leur situation financière, et il faut se demander où se trouve la limite? S'agit-il de 60 p. 100? Pendant longtemps, le chiffre de 60 p. 100 était le point de repère au Canada, ou même un chiffre inférieur. Vous constaterez peut-être qu'aux États-Unis, les pensions ne se rapprochent même pas de 70 p. 100 à quelque niveau que ce soit, mais seraient plutôt de l'ordre de 50 p. 100. En Allemagne, en France ou dans d'autres pays, c'est à peu près la limite établie entre le revenu d'avant et d'après la retraite. Dans notre association, nous essayons de dégager un consensus à ce sujet, malgré la variété d'opinions et c'est à peu près là où nous en sommes maintenant. Mais quand il n'y a pas de régime de pension privée, là où il y a seulement le Régime de pensions du Canada ou du Québec en plus de la sécurité de la vieillesse, je crois que le niveau par rapport au salaire moyen national serait plutôt de l'ordre de 40 p. 100. Donc le régime national ou provincial, avec la sécurité de la vieillesse et les régimes de pension privés, offrent une gamme à partir de 40 p. 100 jusqu'à 75 p. 100. Il est très difficile de savoir où il faut établir la limite.

M. Young: Vous préconisez aussi que s'il y a augmentation du revenu de pension, cela se fasse par l'entremise du supplément du revenu garanti qui est accordé, bien sûr, après une évaluation des ressources financières. Est-ce que cette évaluation tiendrait compte des biens personnels par exemple?

M. Burnet: Non, je crois que cela nous ramène à la première question. La procédure d'établissement du besoin actuellement suivie nous paraît fort bonne et nous croyons que l'on pourrait s'en servir pour tenir compte de la valeur du loyer, comme c'est le cas au Québec et en Alberta maintenant, je crois, ce qui nous semble sensé. C'est un élément des ressources financières mais cela n'exige pas la liquidation du bien pour avoir droit à l'aide de l'État. Notre association ne s'est pas prononcée davantage sur cette question particulière.

• 1205

Mr. Young: On page 4, on recommendation 7, you say employers should be encouraged to continue the practice of providing ad hoc adjustments to pensioners. What form of encouragement are you talking about there?

M. Young: À la page 4, dans la recommandation numéro 7, vous dites qu'il faudrait encourager les employeurs à continuer à offrir des rajustements spéciaux aux pensionnés. À quoi pensez-vous exactement?

[Text]

Mr. Burnet: We were specifically thinking of the income tax route as one. At the moment, when the employer gives a voluntary or ad hoc kind of adjustment, of course, the cost of that is deductible as an ordinary business expense, the same as wages or salaries would be. He will then get whatever fall-back, if that is the right term . . .

Mr. Gagnon: Deduction.

Mr. Burnet: Yes, or whatever credit is appropriate to him under his marginal tax rate. For most viable businesses, I guess we are talking about 50% as a good, working figure.

We are really suggesting there might be some merit in allowing a larger tax credit than full. We have not suggested any particular amount because we are interested at this stage, at any rate, in presenting simply the idea or the principle. But for illustrative purposes only, if the employer were allowed 110% or 120% to be deducted as a legitimate business expense, then he would have an added encouragement to make the ad hoc adjustment in the first instance; his employees, whether represented or not, would have an added encouragement or argument to get him to go that way. In total, it would help to increase, if you like, the frequency and maybe even the amount of these kinds of ad hoc adjustments.

Now, it also does, of course, mean a reduction in the receipts by the treasury, but we feel that is justifiable on several counts. One is that that reduction transfers the burden of taking care of the pensioners to society in general rather than solely upon the employers' shoulders. We feel that is an equitable thing to do.

Second, although there is some reduction in government revenues as a result of this suggestion, likewise there would be some reduction in the guaranteed income payments by the government. There would not be a total quid pro quo, but there would be, I think, a significant reduction, because every time an employer now gives an ad hoc pension adjustment, the government benefits by about half of it. The pensioner does not. The pensioner gets about half and the government gets about half.

Okay, we are on that road. We are suggesting that we encourage employers as much as we possibly can, through that route, to provide ad hoc supplementation, perhaps particularly through the next few years even, when some of the other reforms that are in everybody's minds will come in and take hold and maybe reduce the need for these kinds of treatments.

Mr. Young: That whole question is beginning to intrigue me. Over the last several days, the same argument has been made, that individuals should save for their own retirement, perhaps through RRSPs and this kind of thing.

Why I say it intrigues me is that the income tax system is designed to redistribute wealth in the country; and through the introduction of many of those programs, the redistribution of wealth has gone to the wealthiest rather than to the individuals at the bottom end of the income scale, who require it most, perhaps. When you advocate an increase in the amount that can be applied to an RRSP, it certainly will reduce the receipt of government revenues—or it could, or would. But that would have to be made up, probably through the income tax system

[Translation]

M. Burnet: Nous pensions particulièrement aux mesures fiscales. À l'heure actuelle quand l'employeur décide d'améliorer la prestation, le coût est déductible comme une dépense d'exploitation de la même façon que les salaires. Il en retire donc un certain avantage, si c'est le terme juste . . .

M. Gagnon: Une déduction.

M. Burnet: Oui, ou le crédit fiscal le plus approprié selon son taux d'imposition maximal. Pour la plupart des entreprises viables, je suppose qu'il s'agit d'environ 50 p. 100 .

En fait, nous pensons qu'il y a lieu d'examiner un crédit fiscal qui dépasse la valeur de la dépense. Nous n'avons pas proposé de chiffres précis car, pour l'instant, nous nous intéressons seulement au principe. Mais pour vous donner un exemple, si l'employeur pouvait déduire 110 p. 100 ou 120 p. 100 comme frais d'exploitation, cela l'encouragerait davantage à offrir ces rajustements spéciaux; cela donnerait aussi à ses employés, qu'ils soient syndiqués ou non, un argument supplémentaire en faveur de cette mesure. Cela aiderait à augmenter la fréquence et peut-être aussi le montant de ces rajustements spéciaux.

Bien entendu, cela veut dire aussi une réduction des recettes du trésor mais nous croyons que cela est justifié pour plusieurs raisons. D'une part, c'est la société dans son ensemble, plutôt que les simples employeurs, qui assume ainsi la responsabilité des pensionnés. Nous pensons que cela est équitable.

D'autre part, même si les recettes de l'État subissent une diminution à cause de cette mesure, il y aurait aussi une certaine réduction de ses prestations de revenu garanti. Je ne pense pas que celle-ci compenserait tout à fait la perte initiale mais je crois que la réduction serait importante dans la mesure où chaque fois que l'employeur accorde maintenant un rajustement spécial, c'est le gouvernement qui en profite de la moitié, pas le pensionné. L'avantage est réparti également entre le pensionné et le gouvernement.

C'est donc une direction que nous suivons déjà. Nous proposons qu'on encourage autant que possible les employeurs à supplémenter leurs prestations de retraite, surtout pendant les quelques années à venir, jusqu'au moment où les autres réformes entreront en vigueur et atténueront peut-être la nécessité de ce genre de traitement.

M. Young: Toute cette question commence à m'intriguer. Depuis quelques jours, nous entendons souvent dire que les citoyens devraient économiser en vue de leur retraite, peut-être par des REER et des choses semblables.

Je dis que cela m'intrigue parce que le régime fiscal canadien est destiné à redistribuer la richesse nationale; ce sont les plus nantis plutôt que les défavorisés, ceux qui en auraient davantage besoin, qui ont profité beaucoup de ces programmes. Quand vous préconisez de hausser le montant admissible à un REER, vous reconnaissez que cela représente une perte de revenus pour le gouvernement. Il faudrait sans doute avoir recours à d'autres mesures fiscales pour compenser, mais qui

[Texte]

again. Who is going to pay for the make-up? That is a question. It has to come out of someone's pocket.

Mr. Burnet: Yes; in the long run, I am not sure; I am not competent in the financial area. But the RRSP or the RPA is a deferral of income arrangement. People eventually do pay income tax on it, but they may pay at a lower rate, depending on their bracket.

• 1210

Mr. Young: The gap between the time the person goes into the tax shelter and the time that the person may have to . . .

Mr. Burnet: During which time they may win or lose, depending upon whether the government has raised or lowered income tax rates for them. It is a bit of a gamble.

I am really trying to make the point that one should not look at the RRSP or RPA route as a total tax avoidance measure. It is a delay; eventually, taxes become payable. For people at the upper end of the income scale, those whose marginal tax rate is—what is it now, the maximum is about 50%, I believe, in Ontario—for people in that category, if they maintain it through retirement because of outside investments or assets, then they are going to pay their taxes sooner or later. They cannot avoid them.

Mr. Gagnon: The whole problem, in line with what you say, is who is going to pay for all these things eventually. At the moment, I think there are seven people working to pay for the pensions of three retirees. It is forecast that in the next 30 years or 40 years at the most, there will be seven retirees and three persons working, and the persons working will keep the retirees receiving their pensions. There is going to be a big battle, I think, as far as I am concerned, between the retirees and the employees to properly divide the income, resources, and riches of the nation.

We are now faced with a situation where we already are not putting enough money in our pension schemes, especially the national, the Quebec, or the provincial schemes, to ensure that the present benefits will be adequately matched by the income. If we do considerably increase the benefits, we will have to look at more contributions in order to ensure not only the payment of present benefits, but the payment of new benefits. We have this diminishing work-force, and an increasing number of retirees.

I do not know what the answer is, but I think that some of the European countries, which have in some ways perhaps given the broader coverage of their pension arrangements, are now facing the exact problem that I am trying to explain here. Whether it is the United States, or France, or Germany, or Sweden, they are quite concerned by how they are going to put this into balance. I presume the same thing is true of the U.K.

Mr. Young: That brings us to the thorny part of the debate, though, about whether the private sector can or even has been providing an adequate source of pension income. I was at the national pensions conference, as I am sure you were.

Mr. Gagnon: We were there.

[Traduction]

en paiera les frais? Voilà la question. Il faudra que l'argent soit pris dans les poches de quelqu'un.

M. Burnet: Effectivement, à la longue, je ne suis pas sûr; je ne suis pas spécialisé en questions financières. Mais le REER ou le CPE constitue un revenu différé. On finit par payer l'impôt sur ce revenu, mais cela peut être à un taux inférieur selon le niveau d'imposition.

M. Young: Et l'intervalle entre le moment où cet argent est placé à l'abri de l'impôt et celui où la personne aura . . .

M. Burnet: La personne risque de gagner ou de perdre selon que le gouvernement aura haussé ou diminué le taux d'imposition qu'elle aura à payer. Jusqu'à un certain point, c'est une affaire de chance.

Il ne faut pas considérer l'option REER ou CPE comme une tentative d'évasion fiscale. Il s'agit simplement de remettre l'échéance. Pour ceux de la tranche fiscale supérieure, c'est-à-dire ceux qui paient le taux d'imposition le plus élevé, je crois qu'il est de 50 p. 100 en Ontario, s'ils maintiennent ce niveau de revenus pendant leur retraite à cause d'autres investissements, ils seront bien obligés de payer leur impôt à un moment ou à un autre; ils ne pourront pas y échapper.

M. Gagnon: Mais la difficulté tient à savoir qui va payer toutes ces mesures en fin de compte. Actuellement, je crois qu'il y a sept travailleurs pour payer les pensions de trois retraités. On prévoit que d'ici 30 ou 40 ans au plus tard il y aura sept pensionnés pour trois travailleurs et la population active devra supporter ce fardeau. Je crois que la répartition des ressources et des richesses nationales feront l'objet d'une lutte acharnée entre les deux groupes.

Nous nous trouvons déjà dans une situation où nous ne mettons pas suffisamment d'argent dans nos régimes de pensions, que ce soit le régime fédéral ou celui du Québec, pour que le niveau actuel des prestations soit maintenu. Si nous haussons considérablement les prestations, il faudra augmenter les cotisations, non seulement pour assurer les prestations actuelles, mais celles qui seront versées à l'avenir. Notre population active diminue et le nombre des pensionnés augmente.

Je ne sais pas quelle est la solution, mais je crois que certains pays européens, compte tenu de l'envergure de leurs régimes de pensions, se voient maintenant devant ce problème. Que ce soient les États-Unis, la France, l'Allemagne ou la Suède, ils doivent trouver une façon de rétablir l'équilibre. Je suppose qu'il en est de même au Royaume-Uni.

M. Young: Cela nous amène à une question épineuse, celle de savoir si le secteur privé peut constituer une source adéquate de revenus de retraite. J'ai assisté à la conférence nationale sur les pensions, comme vous sans doute.

M. Gagnon: Oui.

[Text]

Mr. Young: It was a major part of the debate then, and of course it is a major part of the considerations this committee is going to have to give, whether indeed with a changing workforce, with the labour-force projections, participation rates blown out of the water as a result of microtechnology and that whole new explosion, whether the private plans can indeed fill the need somewhere down the road as we get into an aging population.

Mr. Gagnon: Some of these countries I have just mentioned have had a far greater involvement of the government through the matter of welfare than has been the case in Canada. For instance, in France, as far as I know, all pensions are government pensions; they are all run by the government. There is really no such thing, as far as we are concerned, as a private pension plan in France. The contributions in those countries—where the government has been far more involved in pension administration, pension coverage, and pension expenses than has been the case with Canada—the contributions between the two parties is something like 15% or 20% of payroll. In this country we have 3.8%, or something like that.

Mr. Burnet: It is 3.6%.

Mr. Gagnon: Even at that kind of contribution, they are experiencing these problems, even though the private enterprise is less involved in the pension arrangement than is the case in this country; while this is taking place, government involvement is greater in this country.

• 1215

I do not think it is really a matter of whether it is the private sector or the government sector. It is a matter of how this economy, in this country, can prosper and somehow this wealth can be shared; because we can afford it. That is all I am saying. Whether it is a Liberal or Conservative or NDP administration, we still have the problem of making sure we can afford what we want to do.

Mr. Young: That is what this committee hopes to come up with.

The last item I want to talk to you about is it is the first time I have ever heard you make the argument that pensions are not in fact a deferred wage. In my experience—in fact, the witnesses we heard prior to you argued quite strongly in their brief that pensions are a part of the wage package, although they did not go so far as to argue that it may be a deferred wage. I am curious about the strength of your argument when you also argue, however, that there is a need for portability, which would indicate that that deferred wage or pension entitlement belongs to the individual, and also where you argue that earlier vesting would be desirable too. There seems to be a bit of a contradiction in your argument.

Mr. Burnet: In the first instance, we are not saying, of course, that it is not part of the compensation package. Not at all; it clearly is a part of the compensation package. But we do not equate that with deferred wage.

Mr. Young: If a person did not get that as a pension benefit, it would reflect in the wage package, would it not, as part of the package?

[Translation]

M. Young: C'était un élément principal du débat et ce sera aussi une considération importante de notre Comité. Compte tenu de l'évolution de la population active et des projections faites pour l'avenir, les répercussions extraordinaires de la micro-technologie sur le taux de participation, les régimes privés seront-ils en mesure de répondre aux besoins futurs d'une population ayant considérablement vieilli?

M. Gagnon: Certains des pays que j'ai mentionnés ont une participation de l'État bien plus considérable que ce n'est le cas au Canada. En France, par exemple, je crois savoir que tous les régimes de pensions sont administrés par le gouvernement. De notre point de vue, il n'existe pas de régime de pension privé en France. Dans ces pays où le gouvernement joue un rôle bien plus important dans l'administration des pensions et participe davantage aux dépenses, les cotisations des deux parties sont de l'ordre de 15 ou 20 p. 100 de la masse salariale. Au Canada, cela se situe à 3,8 p. 100 ou quelque chose de semblable.

M. Burnet: Il est de 3,6 p. 100.

M. Gagnon: Malgré de pareils taux de cotisation, ils éprouvent des difficultés, même si l'entreprise privée fait beaucoup moins en matière de pensions que ce n'est le cas au Canada; mais, en même temps au Canada, la tendance en faveur de l'intervention de l'État s'accroît.

Au fond, il ne s'agit pas de savoir si c'est le secteur privé ou le secteur public. L'important est de savoir comment l'économie canadienne peut prospérer et comment la richesse peut être répartie, parce que nous en avons les moyens. Je ne dis rien de plus. Que l'administration soit libérale, conservatrice ou néo-démocrate, il faut quand même s'assurer que nous avons les moyens nécessaires pour réaliser nos objectifs.

M. Young: C'est ce qu'espère faire ce Comité.

Mon dernier point concerne votre affirmation, que j'entends pour la première fois, selon laquelle une pension n'est pas vraiment un salaire différé. Les témoins ayant comparu avant vous étaient tous persuadés que les pensions étaient comprises dans la rémunération globale même s'ils n'ont pas prétendu qu'elles constituent un salaire différé. Votre argument me paraît étrange dans la mesure où vous favorisez la transférabilité, ce qui indique que le salaire différé ou le droit à la pension appartient à l'employé, et vous semblez aussi favorable à une dévolution plus rapide. Il me semble qu'il y a contradiction.

M. Burnet: Tout d'abord, nous ne disons pas que les pensions ne font pas partie de la rémunération globale; pas du tout. C'est évidemment le cas. Mais nous ne les assimilons pas à un salaire différé.

M. Young: Si l'employé ne recevait pas de pension, cela se refléterait dans son salaire, n'est-ce pas?

[Texte]

Mr. Burnet: Not necessarily. It might or it might not. But in the same way, there are many elements that go to make up employment cost among our 8,000 members. Wages are the obvious one. Pensions are a wage cost; life insurance, drug plans, health plans, and so on down the list of benefits, plus paid leave of absence for educational or any other purposes, scholarships for children of employees, which some companies do, and so on. One could have a long list of items which constitute employment cost but are not deferred wages. The employee earning that compensation package cannot necessarily say, I earned so many cents per hour or dollars per week on account of this item and I am entitled to it as a legal matter. He can say that about his wages, but he cannot say that about his life insurance or the other elements of employment cost to which I referred but which are not deferred wages.

The point we were making or trying to make was simply that the two should not be confused or misunderstood. We should not go into reform proposals or suggestions on a faulty assumption that pensions constitute deferred wages. We should look at it a little more critically than it has been looked at thus far.

In support of our view that it is not a deferred wage—we are saying essentially in our brief it is and it is not. If one looks at a money-purchase type of plan, it is much easier to equate that with a deferred wage concept. There is a specific amount of money that the employer agreed to pay and the benefit was whatever that would buy at the end of the road. It is much more similar to wages, if you like, and simply held back. It is not so with a defined benefit plan, where there is no specific contribution that can be identified for the particular individual, and even less so with the deferred profit-sharing type of plans, which are pension plans, in many cases, but have no relation whatever to wages or wages earned. They relate to profitability or sales level or some other criterion. We are saying that the categorization of pensions as a deferred wage and all that that implies is too sweeping a statement, which will not stand close examination.

• 1220

If it is granted, let me give the consequences that we feel would have to be faced. If one says that pensions are a deferred wage, then automatically we should not be debating about whether we have two-year vesting or three-year vesting; it should be from day one. That would be one of the consequences which may or may not be a practical way of going.

Secondly, it would mean that we would have to redesign quite a few pension plans because the man who had a deferred wage accumulation under our theory from day one, if he dies long before he became eligible for a pension or anything of that kind, his estate should have a claim then. If that is the way we are going to go, fine, but we had better redesign a lot of plans because they were not set up on that basis. Then of course the excess interest concept is also based on the same idea that the money underlying the pension in fact belongs to the employee because of the deferred wage concept we are

[Traduction]

M. Burnet: Pas forcément. Peut-être que oui, peut-être que non. De la même façon, il y a beaucoup d'éléments qui entrent en jeu quand il s'agit de déterminer les coûts de l'emploi chez nos 8,000 membres. Les salaires en sont un évident, mais il y a aussi les pensions, les assurances-vie, assurances-santé, assurances-médicaments et toute la gamme des avantages sociaux, en plus du congé rémunéré pour étude ou pour d'autres raisons, les bourses aux enfants des employés offertes par certaines entreprises, etc. On pourrait vous énumérer toute une liste d'avantages qui font partie des coûts de l'emploi mais qui ne constituent pas un salaire différé. L'employé ne peut pas forcément réclamer une compensation monétaire pour les différents avantages auxquels il aurait eu droit pendant sa période de travail. Il peut réclamer son salaire mais il ne peut pas faire la même chose pour l'assurance-vie et les autres éléments du coût de l'emploi dont j'ai parlés mais qui ne sont pas un salaire différé.

Nous disons donc qu'il ne faut pas confondre les deux choses. Il ne faut pas aborder la réforme des pensions à partir d'une prémisse erronée selon laquelle la pension constitue un salaire différé. Il faudrait étudier cela avec un esprit un peu plus critique.

Dans notre mémoire nous disons que la pension n'est pas un gain différé. Le régime de souscription au comptant se compare beaucoup plus facilement à un salaire différé. L'employeur accepte de verser des cotisations définies et le montant ainsi accumulé donne telle ou telle prestation. Cela ressemble davantage à un salaire qui serait différé. Ce n'est pas le cas d'un régime à prestations définies où il n'est pas possible de préciser la cotisation de chacun des participants, et encore moins dans le cas d'un régime à participation différée aux bénéfices qui très souvent n'est pas du tout relié au salaire. Ces régimes sont reliés plutôt à la rentabilité, au chiffre d'affaires ou à d'autres critères. À notre avis, c'est beaucoup trop généraliser que de décrire une pension comme un salaire différé et cette idée ne résiste pas à un examen critique.

Si on accepte cette prémisse, nous estimons que certaines conséquences en découleront. Si on dit que la pension est un salaire différé, il s'ensuit automatiquement que la dévolution ne devrait pas exiger une période de deux ou trois ans mais devrait être accordée à partir du premier jour. Ce ne serait peut-être pas une façon très pratique de procéder.

Deuxièmement, il faudrait probablement refaire plusieurs de nos régimes de pensions car si un salarié accumule un salaire différé à partir de son premier jour d'emploi, et s'il meurt bien avant d'avoir pu obtenir des prestations, sa succession aurait droit à cet argent. Si tel est notre objectif, très bien, mais il faudra reformuler beaucoup de régimes qui n'étaient pas conçus selon ce principe. L'idée de profiter des intérêts est fondée aussi sur le principe que les cotisations versées à un régime de pensions appartiennent aux salariés en vertu de ce concept du salaire différé. Nous contestons cela.

[Text]

questioning; therefore the excess interest theory, if you like, flows from that. We are questioning that.

Mr. Young: The only difficulty I have with that and the difference between, say, a dental plan or a health insurance plan or whatever, and a pension plan is that under a dental plan or a health care plan you are buying insurance. Most policies that I am aware of—first of all you cannot enter into the pension plan until you have one year of service with the employer. Then if you do die or if you quit or if the company closes down or whatever, you receive a return of your contributions in most plans that I am aware of, all plans that I am aware of, you receive the contributions back because you are not buying an insurance.

Mr. Burnet: Right. Normally, almost invariably, yes, you get back the employee contribution. But what about a non-contributory plan where there is no employee contribution at all to be returned? Yet if the pension was a deferred wage, is he not entitled to that too?

Mr. Young: It is still a part of the wage package . . .

Mr. Burnet: It is part of it.

Mr. Young: —and a part of the wage bargain. Most employers in contract negotiations will say: Look, there is the pie; on pension benefits you can get it today or you can get it at age 60 or age 65 or whatever it is, or after 30 years of service, or whatever the formula happens to be.

Mr. Burnet: I guess our common ground is that we certainly agree that it is part of the compensation package. We disagree with the somewhat finer distinction that it is, therefore, a deferred wage because we see many parts of the compensation package which are quite unrelated to wages but are real hard costs that our members have to face when they work out their employment costs and all the pricing and everything else that goes with it.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. Young.

Miss MacDonald has a supplementary.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, I have a supplementary to that, because I have some difficulty with your putting down of the concept of pensions as deferred income. I am not looking at it from the point of view of pension negotiations in a labour contract. If I am talking to young people on the subject of pensions, if I am talking to women's organizations, one of the things that I try to stress is that in this field we have to undergo a major change in attitude toward the way in which we as individuals think of income throughout our lives.

Of the income we receive during working years, I have been stressing we have to think about some for expenditure now and some as deferred income for your retirement years. Now, to me that makes eminent good sense. We are never going to come to grips with this pension plan unless that attitude gets changed fundamentally, unless people begin to see that during

[Translation]

M. Young: C'est l'aspect assurance qui constitue la différence entre un régime d'assurance-dentaire ou d'assurance-santé et un régime de pensions. Tout d'abord, on ne peut même pas adhérer à un régime de pensions avant d'avoir travaillé pendant un an pour son employeur. Dans la plupart des régimes que je connais, en cas de décès, de cessation d'emploi ou de fermeture, on rend aux salariés leurs cotisations, précisément parce qu'il ne s'agit pas d'une assurance.

M. Burnet: En effet. Dans presque tous les cas, l'employé reçoit ses cotisations. Mais que se passe-t-il dans le cas d'un régime non-contributif où il n'y a pas de cotisations à rendre à l'employé? Pourtant, si la pension est un salaire différé, ne devrait-il pas avoir droit à quelque chose lui aussi?

M. Young: Cela fait toujours partie de la rémunération globale . . .

M. Burnet: Oui.

M. Young: . . . et de l'accord intervenu sur la rémunération. Dans les négociations collectives, la plupart des employeurs disent: voilà ce qu'il y a à répartir; en ce qui concerne les pensions, vous pouvez les obtenir aujourd'hui ou à 60 ou 65 ans ou à l'âge de la retraite, ou après 30 années de service, selon la formule en vigueur.

M. Burnet: Nous reconnaissons certainement que cela fait partie de la rémunération globale, mais nous n'irions pas jusqu'à dire que c'est un salaire différé car il y a beaucoup d'éléments de la rémunération qui ne sont pas reliés au salaire mais qui représentent des coûts réels pour les employeurs.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, monsieur Young.

Mademoiselle MacDonald a une question supplémentaire.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, j'ai du mal à accepter votre refus de ce concept de la pension comme salaire différé. Je n'adopte pas le point de vue d'un participant à des négociations collectives. Quand je parle de pensions à des jeunes ou à des associations de femmes, je souligne d'emblée que nous devons changer radicalement la façon dont nous envisageons le revenu que nous gagnerons dans notre vie.

J'insiste sur le fait que ce revenu que nous gagnons pendant nos années de travail doit servir en partie à nos dépenses actuelles et en partie comme revenu différé pour les années de retraite. Cela me paraît tout à fait logique. Nous n'allons jamais pouvoir nous attaquer véritablement à cette question des pensions à moins qu'il n'y ait un changement fondamental de mentalité; à moins que les gens ne comprennent que durant

[Texte]

their working lives they have to do something to look after their retirement years as well.

[Traduction]

leur vie active ils devront prévoir quelque chose pour la retraite.

• 1225

Mr. Burnet: I agree that they do have to look after it, and I do not frankly see the conflict. I am sounding like a record, but I do see a difference between compensation package or cost and a deferred wage per se—a legal difference, if you like, as to where it stands in the event of a plant shut-down or closure or that sort of thing, and also the other implications.

People should take due account, Miss MacDonald, of their obligation to provide insurance during the early years of their employment, so if they die their widow and children, who in the early years of employment will not have any pension entitlement of significance... They must then take due account, if you like, of their need for insurance during that time. Many of them, in responding to that, will pay—or get their employer to help them pay—for a benefit which it turns out, if they live, did not mean anything to them. It was protection, but they did not die, so no cost was involved. But the fact that they lived and did not cost the plan anything does not mean they are entitled then to a claim for money back because it was wages earned, or anything like that. That is all we are saying.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): What I was talking about was something entirely different. In looking at the way that people really do not think about pensions until they are in their 30s, 40s, and so on, I am talking about the necessity to change the concept of that beginning in high school.

Mr. Burnet: Okay. I would not want to leave the committee under any misapprehension that in raising a somewhat philosophical question we are not then saying that there should not be any vesting, or that there should not be any portability. We are not saying there should not be any inflation protection. We are still trying to make constructive suggestions in those areas. All we are saying is let us sort out the philosophy so that we understand precisely what it is we are doing, and not adopt philosophies that will carry us far beyond, logically, a position where any of us might wish to go.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much. I think we have pursued that particular point long enough.

Miss Peggy Mason, two small questions.

Miss Peggy Mason (Progressive Conservative Party Researcher): I wanted to discuss the last question on survivor benefits. On page 5 of the executive summary, recommendation number 3, you state that you do not agree that the surviving spouse should receive the full value of the accumulated pension upon the death of the employee in service prior to retirement. What percentage of the accumulated pension do you think the surviving spouse should share in?

Mr. Burnet: We are really saying that is not the best route to go. If one pictures then a 25- or 30-year-old person—a young person, married, family, all that sort of thing—he needs to protect his wife in the event of his death. He will not do it for many, many years through a pension plan, because there

M. Burnet: Je conviens qu'il faudra faire quelque chose, mais franchement, je ne vois pas de conflit. Je commence à devenir répétitif, mais j'estime qu'il y a une différence entre un élément de la rémunération globale et un salaire différé comme tel—une différence juridique, si vous voulez, en cas de fermeture d'usine, etc. Il y a aussi les autres conséquences.

Les gens devraient effectivement réfléchir à leur obligation de s'assurer pendant les premières années de leur emploi sinon leur veuve et leurs enfants ne recevraient qu'une pension minime. Ils devraient comprendre l'importance d'une assurance pendant cette période. Beaucoup de salariés, conscients de ce besoin, auront dépensé de l'argent à cet effet, parfois avec l'aide de leur employeur, sans en retirer de bénéfices s'ils restent en vie. C'était une protection, mais ils ne sont pas morts et il n'y a pas eu de prestation. Mais cela ne leur donne pas le droit de demander qu'on leur rende de l'argent parce que cela correspondait à un salaire ou quelque chose de semblable. C'est tout ce que nous disons.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je parlais de quelque chose de tout à fait différent. Les gens ne pensent pas à leur pension avant d'avoir 30 ou 40 ans et je parle de la nécessité de changer cette attitude dès l'adolescence.

M. Burnet: Je ne veux pas qu'il y ait malentendu à ce sujet. Nous ne sommes pas contre la dévolution ou la transférabilité. Nous ne disons pas qu'il ne devrait pas y avoir de protection contre l'inflation. Nous essayons de faire des propositions utiles dans ces domaines. Il s'agit simplement d'une mise en garde. Il faut bien comprendre quels sont nos principes de base pour que nous ne nous trouvions pas obligés d'adopter une position plus extrême que celle que nous pourrions souhaiter.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup. Je crois que nous avons assez discuté de cela.

Mademoiselle Peggy Mason, deux petites questions.

Mlle Peggy Mason (rechercheur du Parti progressiste conservateur): Je voudrais parler de la dernière question concernant les prestations aux survivants. À la page 5 de votre résumé, recommandation n° 3, vous dites que vous ne pensez pas que le conjoint survivant devrait recevoir la valeur intégrale de la pension accumulée quand l'employé meurt avant sa retraite. Quel pourcentage de la pension accumulée, le conjoint devrait-il recevoir?

M. Burnet: À notre avis ce n'est pas la bonne façon de procéder. Un jeune père de famille de 25 ou 30 ans doit une certaine protection à sa femme dans l'éventualité de sa mort. Ce n'est pas possible par un régime de pension avant bien des années car il n'y aura pas accumulé suffisamment d'argent. Il

[Text]

will not be enough there. Insurance is the proper route for him. We are saying that if there is a need, concentrate in the way in which it can best be fulfilled. The young man in my example at age 25 will not have any entitlement, except a prospective small one 40 years hence. But he could probably use a year or two or more of salary equivalent payable in insurance so that his widow and his survivors could get back on their feet, or have a chance to do so.

Miss Mason: What about age 55, though? Say he died at age 55, or at age 60, at age 64?

Mr. Burnet: I think all of these things—that is fine to taper off. Some planned designs do take into account that sort of equation. I know of some specific ones where the amount of insurance declines as one gets older and approaches retirement, because at the same time the retirement entitlement is increasing. There may be then ways of allowing for survivor options for death in service as well as death after retirement, actuarial or otherwise—or negotiated.

I do not know what the amount would be, and I doubt if it could be determined, because it depends so much on the individual situation. If an employee has a prospective pension entitlement of \$1,000 a month, then perhaps—I am being illustrative—perhaps 50% is the right amount that he should arrange to leave. If he has only a pension entitlement of \$300, then maybe he should be thinking about 90% or 100%, I do not know. You would almost have to look at the individual situation. I think it would be appropriate to allow options in various plans to make these choices and make them available, but they are very expensive. Pensions for death in service are very very costly. We must not close our eyes to that fact; the objective is impeccable, but the costs need to be taken into account and priorities established, as Mr. Gagnon has said.

• 1230

Miss Mason: The other thing I wanted to ask about was participation by part-time employees. On page 6 again of the executive summary recommendation 3 you recommend that participation in pension plans by part-time employees be voluntary only. We had the Association of Canadian Pension Management a little earlier and they noted that if full-time plans were voluntary, many full-time employees would not choose to participate. They also stated that they took the philosophical position that part-time workers need post-retirement income proportionate to their pre-retirement income in the same fashion that full-time workers do.

They went on to recommend that where there was a full-time pension plan, and subject to certain minimum conditions, like a minimum age requirement, and some definition of labour force attachment—they emphasized that it would not necessarily be regular part-time, only regular permanent part-time workers—there should be mandatory participation of part-time employees in plans where full-time plans exist. I wonder whether you could you comment on that. It is quite different of course from the position you are taking.

[Translation]

lui faut donc une police d'assurance. Nous estimons qu'il faut choisir le moyen approprié pour répondre à ce besoin. Le jeune homme de 25 ans dont je parle n'aura pas droit à une pension, sauf une pension très minime, avant 40 ans. Mais ce serait sans doute beaucoup plus intéressant pour lui d'avoir l'équivalent d'une ou deux années de salaire payable en assurance pour que sa veuve et ses enfants puissent mieux se rétablir.

Mlle Mason: Et si cela se passait à l'âge de 55 ans? S'il mourait à l'âge de 55 ans, ou à 60 ans ou à 64 ans?

M. Burnet: Il peut y avoir une diminution progressive. Certains régimes tiennent compte de ce genre de facteur. J'en connais certains où l'assurance diminue au fur et à mesure que l'employé vieillit et s'approche de la retraite parce qu'en même temps la pension augmente. Il peut donc y avoir des façons de permettre diverses options pour les survivants en cas de mort pendant le service aussi bien qu'en cas de mort après la retraite, je pense à des méthodes actuariales ou à des accords négociés.

Je ne sais pas quel serait le montant et je doute fort qu'on puisse le déterminer car il dépend tellement de la situation individuelle. Si l'employé a droit à une pension future de \$1,000 par mois, il devrait peut-être, par exemple, s'arranger pour laisser 50 p. 100 de ce montant. Si sa pension ne sera que de \$300, il pourrait peut-être envisager environ 90 ou 100 p. 100, je ne sais pas exactement. Il faudrait presque envisager chaque cas particulier. Il faudrait je crois autoriser des options dans les divers régimes, afin que ces choix soient accessibles, mais ce serait très coûteux. Les pensions pour décès avant l'âge de la retraite sont extrêmement onéreuses. Il faut bien en tenir compte; leur objectif est parfait, mais il faut tenir compte des coûts et établir des priorités, comme l'a dit M. Gagnon.

Mlle Mason: Je voulais aussi poser des questions au sujet de la participation des employés à temps partiel. À la page 6 du résumé, à la recommandation 3, vous dites que les employés à temps partiel ne devraient participer à des régimes de retraite que s'ils le désirent. L'*Association of Canadian Pension Management* qui a comparu précédemment a souligné que si les régimes des employés à plein temps étaient volontaires beaucoup préféreraient ne pas y participer. De plus l'Association estime que les travailleurs à temps partiel ont besoin de revenus après la retraite proportionnels à leurs revenus d'avant la retraite, de la même façon que les employés à plein temps.

De plus, elle a recommandé que lorsqu'il y avait des régimes de pension pour employés à plein temps, assujettis à certaines conditions minimales, comme le critère d'âge minimum ainsi que certaines définitions de participation à la population active—elle a souligné qu'il ne s'agirait pas nécessairement de temps partiel régulier, mais uniquement permanent—qu'il faudrait, donc, une participation obligatoire des employés à temps partiel lorsqu'il existe des régimes pour les employés à temps plein. Auriez-vous des remarques à faire à ce sujet? Cette position est très différente de celle que vous avez adoptée.

[Texte]

Mr. Burnet: Yes, sure. I was tempted to think back to some specific situations that I know about, people that I know, but I merely say that you, as members of Parliament, know many more in your own constituencies of young people particularly. We are talking, I think, very largely about the younger element of the population—yes, men and women—attempting to raise a family, attempting to meet the mortgage, attempting to do all these kinds of things and compete with the cost of living. If you are aged 25 or thereabouts, the least thing you need is compulsory participation in a pension plan, I think; there are other priorities. Again we are back to a bit of a plea, let the government allow people to choose their own priorities. Give them the means, if you like, and this is really what is underlying all of our presentation; provide options for survivors, provide the ability to get into a plan, part-time or otherwise, provide all of these kinds of things, but let the individual make some choices of his own because he can better decide, with all due respect, than can the legislator or his employer for that matter, what is suitable to his need.

In the part-time situation there still are a large number—I do not know the numbers, but there are a significant number of people—to whom part-time employment is what used to be called moonlighting—extra jobs, and they are not interested in mandatory participation on their second job. There are many part-time employees who are second earners in the family and who would also not be terribly interested, on a priority basis, in pension participation. For those reasons we say, all right, make it available, allow people to come on in, but let them choose their own destiny.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you.

I would like to thank the Canadian Manufacturers' Association for their presentation. I am sure we are all looking forward to your cost projections, which you will be bringing to this committee later on, I gather. Thank you once again.

This meeting is adjourned.

AFTERNOON SITTING

• 1537

The Chairman: I call the meeting to order.

I welcome Mrs. Lucy Pépin, who is chairman of the Canadian Advisory Council on the Status of Women. I know she would probably enjoy introducing her fellow compatriots and workers.

Madame Pépin.

Mme Lucie Pépin (Présidente, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme): Bonjour. Au nom du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, j'aimerais vous dire combien je suis heureuse de l'occasion qui m'est offerte aujourd'hui de vous rencontrer et de vous exposer notre position concernant la réforme du régime de pensions.

[Traduction]

M. Burnet: Oui, bien sûr. J'ai été tenté de repenser à certaines situations bien précises que je connais, à certaines personnes, mais je dirai simplement qu'en tant que député vous devez sans doute avoir beaucoup plus de cas dans vos propres circonscriptions, surtout de jeunes personnes. Nous parlons surtout, je crois, principalement des couches les plus jeunes de la population, d'hommes et de femmes qui essaient d'élever leur famille, de payer leur hypothèque, d'essayer de faire toutes ces choses, en tenant compte aussi du coût de la vie. Si vous êtes âgé de 25 ans environ, la dernière chose dont vous ayez besoin est la participation obligatoire à un régime de pension, sans doute, puisque vous avez d'autres priorités. Là encore il faudrait que le gouvernement laisse ces personnes fixer elles-mêmes leurs propres priorités. Il faudrait leur accorder certains moyens, si vous voulez, et c'est bien ce que nous voulons dire dans notre exposé; il faudrait prévoir des options pour les survivants, la possibilité de participer à un régime, pour les employés à temps partiel ou non, leur offrir toutes ces possibilités tout en laissant chacun décider ce qu'il préfère, car très respectueusement, il sait mieux que le législateur ou son employeur ce qui répond à ses besoins.

Dans le travail à temps partiel il y a encore beaucoup d'employés—j'en ignore le nombre, mais il est très élevé—pour qui le travail à temps partiel constitue un second emploi, et ces gens ne tiennent pas à une participation obligatoire pour cet autre emploi. Beaucoup d'employés à temps partiel gagnent le revenu le moins élevé du ménage, et ils ne seraient donc pas très intéressés, compte tenu de leurs priorités, à participer à un régime de pension. Pour toutes ces raisons, nous estimons qu'il faudrait en effet offrir toutes ces possibilités, permettre aux gens d'y participer, mais il faut aussi les laisser choisir leur propre destin.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci.

Je voudrais remercier l'Association des manufacturiers canadiens de son exposé. Je suis sûr que nous attendons tous avec impatience la projection des coûts que vous allez soumettre plus tard à ce Comité. Je vous remercie encore une fois.

La séance est levée.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: La séance est ouverte.

Je souhaite la bienvenue à M^{me} Lucie Pépin, qui est présidente du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme. Je pense qu'elle va vous présenter ses collègues et collaborateurs.

Mrs. Pépin

Mrs. Lucie Pépin (Chairman, Canadian Advisory Council on the Status of Women): On behalf of the Canadian Advisory Council on the Status of Women, I would like to express our appreciation for this opportunity to meet with you and to present our position regarding pension reform. ((CHANGE))

[Text]

I would first like to introduce to you Bernie Sisler, our council member from Winnipeg, who is chairperson of our committee on pensions; as well as expertise on this subject, Mrs. Sisler brings with her a wealth of experience in women's issues which she has gained from many years of involvement with organizations such as the YWCA and the Manitoba Status of Women Action Committee in her own province.

Je vous présente également Ginette Dussault, économiste à l'Université du Québec à Montréal, et spécialisée dans les répercussions de l'économie sur les femmes. En plus de vous communiquer les données appropriées concernant les pensions accordées aux femmes, M^{me} Dussault sera heureuse de vous offrir cet après-midi des suggestions supplémentaires sur les moyens dont se servira le Conseil pour atteindre ses buts sur la réforme des pensions.

Pension reform is a key issue in attaining economic equality for Canadian women. I am proud to say this is a point which the Canadian Advisory Council for the Status of Women has recognized for some time now, as we passed our first recommendation on pension reform in 1973.

In executing our mandate of advising the federal government concerning matters affecting women and promoting public awareness on those matters, our 30 members across the country have worked determinedly on this issue of women and pensions.

In early 1981, we brought out one of the first comprehensive research studies on the subject and we followed that document with a discussion paper on women and pensions in December of that year.

Le Conseil a fondé un centre d'information sur les pensions à l'automne 1981, pour favoriser l'organisation des conférences régionales sur les pensions, conférences parrainées par Santé et Bien-être Canada. Par l'entremise de ce centre d'information, le Conseil a distribué régulièrement un bulletin sur les pensions.

• 1540

Throughout our work on pensions, the council has stressed the importance of government action. We were thus very gratified with the government's decision to both release the green paper on pensions last December and to establish the special committee on pensions. I would like to say that the council has been much heartened by the commitment and dedication which this committee has displayed in executing its responsibility, and we hope this positive initiative marks the beginning to ensuring economic justice in the pension system for Canadian women.

Le Conseil a de nombreuses recommandations sur la réforme des régimes de pensions et j'aimerais attirer votre attention sur la plus importante. Avant de commencer, je pense qu'il est utile de vous présenter le contexte social et économique de cette question.

[Translation]

Et tout d'abord, j'aimerais vous présenter Berenice Sisler, membre de notre conseil pour Winnipeg, qui est présidente de notre comité sur les pensions. Outre ses compétences sur ce sujet, M^{me} Sisler apporte avec elle une somme précieuse d'expérience sur les questions féminines, acquise après des années d'activité avec des organisations telles que le Y.W.C.A. et le Comité manitobain d'action sur le statut de la femme *Manitoba Status of Women Action Committee* dans sa province d'origine.

Also with me today is Ginette Dussault, an economist at the University of Quebec at Montreal, who has specialized in economic issues affecting women. In addition to presenting supportive data concerning women's pensions, Madam Dussault would be happy to provide for you this afternoon further means through which the Council's goals for pension reform could be accomplished.

La réforme des régimes de pensions est une question centrale dans la recherche de l'égalité économique des Canadiennes. Je suis fière de vous dire qu'il s'agit d'un problème que le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme reconnaît depuis quelque temps déjà, car nous avons adopté notre première recommandation sur la réforme des pensions en 1973.

Dans l'accomplissement de notre mandat, qui est de conseiller le gouvernement fédéral sur les questions d'intérêt pour les femmes et de sensibiliser le public à ces questions, nos trente membres, à travers le pays, ont travaillé avec détermination au problème des pensions accordées aux femmes.

Au début de 1981, nous avons produit une des premières études détaillées de recherche sur ce sujet et nous avons fait suivre cette étude d'un document de travail sur les femmes et les pensions en décembre de cette année.

The Council established a national clearinghouse on pensions in the autumn of 1981 to assist in the organization of regional pension conferences sponsored by Health and Welfare Canada. Through the clearinghouse, the Council has distributed regularly a newsletter on pensions.

Tout au long de ses travaux sur les pensions, le conseil a souligné l'importance de l'action gouvernementale. Ainsi nous avons accueilli avec joie la décision du gouvernement de publier le Livre vert sur les pensions en décembre dernier et de mettre sur pied ce Comité spécial sur les pensions. J'aimerais ajouter que le conseil a été très encouragé par le dévouement dont ce Comité a fait preuve dans l'exercice de ses responsabilités, et nous espérons que cette initiative positive n'est que le début d'un mouvement pour garantir aux Canadiennes la justice économique dans le cadre des pensions.

The council has made numerous recommendations on pension reform and I would now like to focus your attention on the most important ones. Before doing this, I think that it is important to establish the social and economic context in which we are operating.

[Texte]

La pauvreté se conjugue au féminin, elle concerne particulièrement les femmes âgées. Être à la fois femme et âgée constitue le meilleur gage de pauvreté au Canada. Les «chances» qu'ont les femmes âgées d'avoir un revenu peu élevé s'élèvent à environ 66 p. 100 et elles ont l'honneur douteux d'être pauvres plus longtemps que les hommes, puisqu'en moyenne elles vivent sept ans de plus.

If being old and female is likely to guarantee poverty, being old, female, and widowed is an even better guarantee. Seventy percent of widows and single women aged 70 and over live in poverty. When a woman is widowed, she usually receives nothing at all from her husband's employer-sponsored pension plan and reduced benefits from the CPP-QPP. This is not the case for her husband who, in the event of his wife's death, normally continues to draw the same pension as before. The replacement income for widows on the death of a spouse is less than 30% of the couple's previous income. And if a widow remarries, whatever benefits she might have are almost always discontinued.

Trois femmes de plus de 65 ans sur cinq, et quatre de plus de 75 ans sur cinq sont célibataires, veuves ou divorcées. Quatre mariages sur dix au Canada se termineront par un divorce. Le R.P.C. et le R.R.Q. prévoient bien le partage égal entre les conjoints, au divorce, des crédits de pension accumulés lorsqu'ils vivaient ensemble, mais malheureusement, depuis janvier 1978 (date à laquelle cette pratique a été instaurée), seulement 1 p. 100 des divorcées ont demandé et obtenu les crédits qui leur reviennent. Cependant, la donnée la plus récente dont nous disposons indique 4 p. 100 en 1981 et je vous demanderais de faire la correction à la page 3 du mémoire en anglais et à la page 4 du mémoire en français.

La Colombie-Britannique et le Manitoba sont les seules provinces où les régimes de retraite établis par l'employeur sont clairement reconnus comme un actif familial à diviser entre les conjoints au moment du divorce. Dans les autres provinces, les femmes divorcées ne peuvent pas compter sur le revenu que leur apportait le régime de retraite établi par l'employeur de leurs maris.

Le régime de retraite basé sur le salaire perpétue l'écart entre les pensions des femmes et celles des hommes. Selon des recherches faites par le Conseil, le salaire des femmes représente moins de 60 p. 100 de celui des hommes: en 1979, l'homme gagnait en moyenne \$14,981 tandis que la femme ne touchait que \$7,673. Dans leur étude intitulée «Les femmes et le travail» de 1982, Paul et Erin Phillips constatent que le salaire moyen des femmes, par rapport à celui des hommes, ne s'est pas amélioré de façon significative depuis le début du siècle: de 53 p. 100 en 1911, il est passé à 58 p. 100 en 1978.

In every income bracket over \$3,000, the average pension for men is higher than that for women. The difference results from a combination of women's lower pensionable earnings and women's work patterns in the labour force. Family responsibilities cause women's work records to show higher job turnover, less sustained job tenure, and greater participation in

[Traduction]

Poverty is a women's issue. It is particularly an issue for elderly women. To be old and female is the best combination to ensure being poor in Canada. The likelihood of elderly females being forced to survive on extremely low incomes is around 66%. Women have the dubious distinction of being poor longer than men, since on the average, they live seven years longer.

Si le fait d'être femme et âgée est un gage de pauvreté, être femme, âgée et veuve en est la garantie complète. Or, plus de 50 p. 100 des femmes mariées peuvent s'attendre à devenir veuve un jour. Soixante-six p. 100 des veuves et des femmes célibataires âgées de 70 ans et plus vivent dans la pauvreté. D'habitude, une veuve ne touche rien du régime de retraite établi par l'employeur de son mari et ne reçoit que des prestations réduites du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec. Les choses ne sont pas les mêmes pour son mari qui, même si son épouse est décédée, continue normalement de toucher la même pension. Le revenu auquel ont droit les veuves à la mort de leur conjoint est de moins de 30 p. 100 du revenu antérieur du couple. Et si une veuve se remarie, les prestations qu'elle pourrait recevoir sont presque toujours supprimées.

Three out of five women over 65, and four out of five over 75 are single, widowed or divorced. Four out of every ten Canadian marriages will end in divorce. Although the CQPP provides for equal splitting on divorce of the spouses' pension credits earned while they lived together, unfortunately, since January 1978 when splitting was instituted, only one percent of those who divorce have applied for and received this credit. However, the most recent statistic is 4% in 1981 and we would ask that you make this adjustment on page 3 of your english brief and page 4 of your french brief.

British Columbia and Manitoba are the only provinces where employer-sponsored pension plan credits are clearly recognized as family assets to be divided between the spouses upon divorce. Women divorced in other provinces cannot count on income from their husband's employer-sponsored pension plans.

The earnings related pension system ensures a gap between the pensions of female and male pensioners. CACSW research shows that women's wages are less than 60% of men's. In 1979 average male earnings were \$14,981; average female earnings were \$7,673. Paul and Erin Phillips in their study "Women and Work 1982", found that the average wages of women as a percentage of those of men have not changed markedly since the beginning of the century—53% in 1911; 58% in 1978.

Dans chaque tranche de revenu supérieure à 3,000 dollars, la pension moyenne des hommes est plus élevée que celle des femmes. Cette différence est attribuable à la combinaison de deux facteurs: gains ouvrant droit à pension plus faible et guettos d'emploi. Les responsabilités familiales entraînent chez les femmes un taux de roulement plus élevé, une durée

[Text]

part-time work. Only a third of female earners participate in employer-sponsored pension plans.

• 1545

Small businesses with fewer than 100 employees are the major employers of women, and most of these do not have employer-sponsored pension plans, nor do part-time workers, 72% of whom are women.

Women who work in their homes for their families are not entitled to participate directly in work-related pension plans. The Canadian pension system assumes that married women are dependants of their husbands, who will provide for them, and that the work done in the home is not work of pensionable value because it does not earn dollars for the home-maker. It completely fails to recognize the equality of the wife's contribution to the marriage.

Qu'elle travaille à temps plein ou à temps partiel, qu'elle se retire du marché pour élever une famille et y retourne par la suite, ou qu'elle reste à la maison pour s'occuper du foyer, la femme canadienne a de grandes chances de vivre ses dernières années dans la pauvreté. Il faut absolument entreprendre la réforme du système des pensions si l'on veut que cesse cette injustice.

Les recommandations que le Conseil a formulées pour améliorer la situation sont basées sur deux principes fondamentaux, à savoir:

- 1) Toutes les personnes sont égales indépendamment de leur sexe et de leur état matrimonial, et
- 2) Toutes les personnes âgées ont le droit de vivre avec dignité.

Since March 1982 the council has called for the inclusion of home-makers in the Canada and Quebec Pension Plans. In recognition of the social injustice resulting from society ignoring the value of the work performed by home-makers and to promote the economic independence of the individual, we recommend the immediate inclusion of home-makers in the CPP-QPP at a level no less than one-half of the average industrial wage.

Participation of home-makers in the CPP-QPP was recommended by both the Royal Commission on the Status of Women in September 1970 and by the Canada Pension Plan Advisory Committee in November 1974. Council research has pointed to the discrimination against home-makers in the pension system.

Sur ce point, j'aimerais faire une allusion spécifique au Livre vert sur les pensions car nous pensons que l'argument qui, dans le Livre vert, rejette la participation aux régimes de pensions des femmes au foyer est en contradiction avec les propositions qui sont formulées au sujet des prestations de survivant et de la clause d'exclusion pour soins d'enfants. Le Livre vert soutient que les personnes au foyer ne peuvent cotiser à part entière aux deux régimes parce que ce serait

[Translation]

d'emploi réduite et un plus fort taux de travail à temps partiel. Seul le tiers des femmes salariées participe à des régimes de retraite établis par l'employeur.

En effet, ce sont les petites entreprises ayant moins de 100 employés qui constituent les principaux employeurs de femmes, et la plupart n'offrent pas de régime de retraite; les travailleurs à temps partiel, dont 72 p. 100 sont des femmes, sont dans la même situation.

Les femmes qui restent au foyer ne peuvent participer directement à des régimes de retraite destinés aux travailleurs. Le système canadien de pensions de retraite par de l'hypothèse que les femmes mariées dépendent de leur mari qui survient à leurs besoins et que le travail effectué au foyer n'a aucune valeur aux fins d'une pension de retraite parce que la maîtresse de maison n'est pas rétribuée. Le système canadien fait abstraction complète de la contribution égale de la femme et de l'homme dans le mariage.

Whether a woman works in the labour force full-time or part-time, whether she drops out to raise a family and subsequently returns to the workforce or whether she works as a homemaker, she can expect for the most part to be poor in her senior years. Pension reform in Canada is an absolute necessity if this injustice is to be remedied.

The recommendations which the council has formulated for redressing this situation are based on two fundamental principles, which are:

- 1) That all persons regardless of sex or marital status are equal; and
- 2) That all senior citizens have a right to live with dignity.

Depuis mars 1982, le conseil réitère sa recommandation que les personnes au foyer cotisent à part entière aux régimes canadien et québécois. Étant donné que la société commet une injustice sociale en ne reconnaissant pas la part d'un conjoint qui travaille au foyer et afin de promouvoir l'autonomie financière des conjoints, le CCCSF demande que ces personnes soient incluses immédiatement dans les régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, à un niveau au moins équivalent à la moitié du salaire industriel moyen.

La participation des personnes au foyer aux deux régimes a été recommandée par la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme en septembre 1970 ainsi que par le Comité consultatif du Régime de pensions du Canada en novembre 1974. Les travaux du conseil soulignent la discrimination faite à l'endroit des personnes au foyer dans le régime de pensions.

I would like to refer specifically at this point to the green paper on pensions, because we believe that the argument which the green paper presents against homemaker participation is inconsistent with its proposals regarding survivor benefits and the child care drop-out provision. The green paper states that homemakers ought not to participate in the C/QPP as contributors in their own right because this would result in inequities for women in the labour force who are presumed to

[Texte]

injuste pour les femmes qui sont sur le marché du travail qui sont censées, en plus de leur travail rémunéré, accomplir autant de tâches domestiques. Le Livre vert oublie que la clause d'exclusion pour soins d'enfants désavantage les mères de famille qui restent sur le marché du travail et que les prestations de survivant sont discriminatoires à l'endroit des personnes célibataires, veuves ou divorcées.

Regarding the drop-out provision, the council was pleased to learn that the child care drop-out provision which was proposed in May 1976 has been recently accepted by the Government of Ontario. The council believes, however, that just as women were discriminated against in the pension system because of their child-bearing and child-rearing responsibilities, so, too, are they discriminated against in situations in which elderly or disabled relatives require care. More often it is women who drop out of the labour force to provide this care. Because this usually occurs at a time of their highest earnings, the effect is one of the serious reduction of future pension benefits. The council recommends that these characteristics of female lifestyles be addressed as pension reforms are made.

Quant à l'extension des Régimes de pensions du Canada et du Québec, le Conseil recommande que le R.P.C. et le R.R.Q. soient majorés au cours des dix prochaines années, de façon à accorder des prestations égales à 50 p. 100 des revenus jusqu'à un maximum équivalent à un salaire moyen dans l'industrie.

La plupart des travailleurs, au moment de la retraite, peuvent s'attendre à toucher un revenu combiné de remplacement de moins de 40 p. 100 du Régime des pensions du Canada et du Régime de pensions de vieillesse.

Le R.P.C. et le R.R.Q. offrent certains avantages aux femmes, notamment des droits immédiats et garantis pour une pension future, la possibilité de transférer les crédits de pension d'un emploi à un autre, l'universalité d'application, le versement de prestations au conjoint survivant et la protection contre l'augmentation du coût de la vie.

• 1550

La réforme des deux régimes pourrait être mise en oeuvre assez rapidement, alors que pour de nouveaux régimes de pension privés obligatoires, une période de 30 ou 40 ans serait nécessaire avant le versement de pensions complètes.

The council has formulated proposals to address the concerns of spousal equality in two ways: We recommend that equal splitting of CPP-QPP credits between spouses on divorce or after a three-year separation be mandatory, automatic, and not subject to renunciation. We recommend also that in an ongoing marriage, the equal splitting of CPP-QPP credits be mandatory and automatic between spouses when the younger spouse reaches the age of 65. The CPP-QPP provides for the equal splitting on divorce or annulment, of spouses' pension credits earned during the course of their marriage. The splitting is not automatic. The spouses must have lived together for at least 36 consecutive months during the time

[Traduction]

do the same amount and kind of work as homemakers, in addition to their labour force participation. The green paper fails to recognize that the child care drop-out provision discriminates against those women who have children and remain in the labour force and that the provision for survivor benefits discriminates against single, widowed and divorced persons.

En ce qui concerne la clause «d'exclusion volontaire», le conseil a récemment applaudi le gouvernement de l'Ontario pour avoir accepté la clause d'exclusion volontaire pour soins aux enfants, qui avait été proposée en mai 1976. Cependant, le conseil estime que les femmes, tout comme elles faisaient l'objet de discrimination en vertu des régimes de pensions en raison de leur maternité et des responsabilités liées à l'éducation des enfants, font également l'objet de discrimination dans les situations où des parents âgés ou handicapés ont besoin de soins. Le plus souvent, ce sont les femmes qui quittent le marché du travail pour dispenser ces soins. Étant donné que cette situation se produit habituellement à un moment où elles touchent un salaire assez élevé, elles doivent subir une importante réduction des prestations futures de pension. Le conseil recommande que l'on tienne compte de ces caractéristiques du mode de vie des femmes dans la réforme des régimes de pensions.

On the matter of expanding the Canada and Quebec Pension Plans, the Council recommends that the C/QPP be expanded over the next 10 years to give benefits equal to 50% of earnings up to the average industrial wage.

Most workers on retirement can expect a combined replacement income rate of less than 40% from the Canada Pension Plan and from the old age security pension.

The C/QPP has advantages for women because it offers immediate and secure rights to a future pension, transferability of pension credits from one job to another, coverage of all labour force participants, survivors benefits and protection against increases to the cost of living.

Changes to the C/QPP would require comparatively little time to implement, whereas the introduction of mandatory private pensions would need 30 to 40 years before full pensions could be paid.

Le Conseil a formulé des propositions sur le traitement égal des conjoints de deux manières. Nous recommandons que le partage égal des crédits du RPC ou RRQ entre les conjoints, lors d'un divorce ou après une séparation de trois ans, soit obligatoire et automatique et non sujet à la renonciation. Nous recommandons aussi que dans le cas des personnes mariées le partage égal des crédits soit obligatoire et automatique entre les conjoints lorsque le plus jeune des deux a atteint 65 ans. Les deux régimes prévoient le partage égal des crédits de pension accumulés par les conjoints pendant le mariage, en cas de divorce ou d'annulation. Le partage n'est pas automatique. Les conjoints doivent avoir habité ensemble pendant au moins

[Text]

they were married, and the application must be submitted within three years of the date of divorce or annulment.

Le partage égal des crédits de pension accumulés par les deux conjoints, dans le cas de couples non divorcés ni séparés, lorsque le plus jeune des deux atteint l'âge de 65 ans a été proposé par le Conseil. Le partage des crédits avant cette éventualité poserait de graves problèmes aux familles où un seul conjoint travaille. La protection du travailleur en cas d'invalidité serait réduite de beaucoup et lorsque le travailleur est le plus âgé des conjoints, le couple devrait s'accommoder d'une pension gravement réduite jusqu'à ce que le plus jeune des deux atteigne 65 ans. Le partage des crédits de pension traduit bien l'égalité des conjoints et l'avantage, c'est qu'il peut se faire immédiatement.

The Council has given careful attention to survivor benefits and our first recommendation in this area is that it be mandatory to continue survivor benefits after remarriage.

In a marriage partnership both spouses contribute to a pension plan since they both sacrifice current expenditure for future security. Those pension rights belong to both partners—a fact recognized in the family law legislation of British Columbia and Manitoba. The authors of both the Lazar and the Economic Council reports share the opinion that pension rights are jointly owned family assets.

Such thinking is a change from the traditional view of marriage in which the wife is a dependant rather than a partner and is "protected" by her husband. In this view, if she remarries she will no longer need the "protection" of the survivor benefits of her first husband's pension, because she now has another husband to protect her. Survivor benefits were considered a sort of gift from the husband rather than as something a wife earned in her own right.

On ne peut pas plus justifier la cessation de versements des prestations de survivant en cas de remariage que la saisie des biens, que ce soit un compte de banque ou une automobile. Le fait de continuer à verser les prestations de survivant en cas de remariage prouvera que l'on reconnaît qu'une femme mariée est une personne indépendante qui a gagné des prestations de retraite par sa propre contribution au ménage et par les sacrifices qu'elle s'est imposés.

Nous avons aussi recommandé que la proposition du Livre vert concernant les prestations de survivant avant la retraite soit révisée puisque la prestation payée à vie proposée est moins élevée que la prestation actuelle et que la prestation de transition est inadéquate.

Le Conseil a formulé de nombreuses recommandations concernant la réforme du régime de retraite de l'employeur. En particulier, nous avons recommandé que tous les régimes de pension privés assurent la transférabilité de tous les crédits de retraite accumulés par un employé et que tous les employés

[Translation]

36 mois consécutifs au cours de leur mariage, et la demande doit être présentée dans les trois ans de la date du divorce ou de l'annulation.

In ongoing marriages, the council proposes the splitting of pension assets accumulated by both marriage partners when the younger spouse reaches age 65. Credit splitting prior to this time would cause serious hardship to one earner families. The earner's disability coverage would be drastically reduced, and where the earner is the older spouse, the couple would have to live on a seriously diminished pension until the younger spouse reaches the age of 65. The splitting of pension credits between spouses recognizes the equal status of marriage partners and has the advantage that it can be done immediately.

Le Conseil a accordé beaucoup d'attention aux prestations de survivant, et notre première recommandation dans ce domaine est qu'il soit obligatoire de continuer à verser des prestations de survivant après le remariage.

Dans le mariage, les deux conjoints contribuent également à un régime de pension, étant donné qu'ils s'imposent tous deux des sacrifices sur les dépenses courantes pour s'assurer une certaine sécurité à l'avenir. Par conséquent, les deux partenaires ont également droit aux prestations, ce qui a été reconnu dans la Loi sur le droit familial en Colombie-Britannique et au Manitoba. Les auteurs des rapports Lazar et du Conseil économique partagent l'opinion que les crédits de retraite font partie des biens familiaux conjoints.

Cette notion déroge au point de vue traditionnel, qui veut que dans le mariage, la femme soit une charge plutôt qu'un partenaire et qu'elle soit «protégée» par le mari. Dans cette dernière optique, si elle se remarie, elle n'a plus besoin de la «protection» des prestations de survivant versées à même la Caisse de retraite de son premier mari parce qu'elle a maintenant un autre mari pour la «protéger». Les prestations de survivant étaient considérées comme un genre de cadeau de la part du mari plutôt que comme un droit que la femme avait justement gagné.

There is no more justification for discontinuing survivor benefits after remarriage than there would be to seizing assets such as a bank account or car. Continuing survivor benefits after remarriage will recognize that a married woman is an independent person who has earned pension benefits through her own contribution and sacrifice.

We have also recommended that the pre-retirement survivor benefits proposal in the green paper be reviewed because the suggested "continuing benefit" is less than the current benefit and the "bridging benefit", is inadequate.

The council has made numerous recommendations regarding reform of employer-sponsored pension plans. Chief among these are that all private pension plans provide for the portability of all employee pension credits, that employees become fully vested after two years of service with an employer

[Texte]

obtiennent la dévolution complète après deux ans de service auprès d'un employeur et que les cotisations versées par l'employé et l'employeur soient immobilisées suite à la dévolution du régime.

We have also proposed that full-time and part-time employees with one year of service be required to participate in an employer-sponsored pension plan, and that all employers be required to provide a pension plan for employees.

The council is particularly concerned that sex discrimination in pension benefits be removed, and we have requests that unisex mortality tables be used to calculate pensions and pension options.

Le Conseil s'est également penché sur les besoins des groupes spéciaux de femmes dans le cadre de la réforme des pensions.

Nous avons formulé des recommandations spécifiques pour faire face à la situation des agricultrices, des immigrantes et des personnes âgées les plus défavorisées.

• 1555

Nous demandons que le groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions étudie les difficultés économiques des agricultrices par rapport au régime de retraite. Pour venir en aide aux immigrantes, nous recommandons que le gouvernement fédéral garantisse l'équivalent d'une pleine pension à toute personne âgée, à faible revenu, vivant au Canada depuis 10 ou plus. Nous sommes particulièrement préoccupées par la pauvreté prolongée que doivent subir de nombreuses personnes âgées, et nous réitérons notre recommandation formulée en 1978 par laquelle nous demandons au gouvernement fédéral d'augmenter le supplément de revenu garanti, aussitôt que possible, afin d'assurer un revenu adéquat à toutes les personnes âgées du Canada.

In concluding this afternoon, I would like to make one further point. It is likely that the Parliamentary Task Force on Pension Reform will receive a large number of presentations from the pension industry, from actuaries, and from business interests. Given this situation, the council is deeply concerned that the interests of women, who form over 50% of the Canadian population, will not be represented proportionately. Women and women's groups lack the resources to research issues, to make and present briefs. The council thus strongly urges the task force to take this into account as they balance the needs of women against the concerns of the business community.

Les femmes attendent depuis longtemps le moment où la société canadienne les reconnaîtra au même titre que les hommes. Les femmes âgées attendent depuis longtemps le moment où elles pourront vivre en toute dignité plutôt que de recevoir l'aide sociale. Il y a longtemps que la réforme des pensions se fait attendre et nous devons maintenant travailler ensemble pour obtenir des résultats rapides et positifs.

Je sais bien que nos propositions d'aujourd'hui impliquent un engagement important de la part des gouvernements et de l'entreprise privée du Canada. Je sais également que la

[Traduction]

and that employee and employer contributions be locked in after plans are vested.

Nous avons aussi proposé que les employés à temps plein ou partiel, ayant un an de service, soient tenus de participer au régime de retraite de l'employeur, et que les employeurs soient tenus d'assurer un régime de retraite à leurs employés.

Le Conseil insiste tout spécialement sur la nécessité de supprimer la discrimination fondée sur le sexe en matière de prestations de retraite, et recommande que des tableaux de mortalité faisant abstraction du sexe soient utilisés pour calculer les pensions et les options qui s'y rattachent.

The council has also considered the needs of special groups within the meilleur of pension reform.

We have formulated specific recommendations to address the situation of farm women, immigrant women and the poverty-stricken elderly of Canada.

We ask that this committee examine the particular economic plight of farm women in regard to pensions. To assist immigrant women, we recommend that the federal government guarantee the equivalent of a full Old Age Security-Guaranteed Income Supplement Pension to all low-income senior citizens who have resided in Canada for 10 years or more. We are especially disturbed by the ongoing poverty suffered by many senior citizens and we reaffirm our recommendation first made in 1978 that the federal government increase the Guaranteed Income Supplement as soon as possible to ensure adequate income to all Canadian senior citizens.

Pour conclure cet après-midi, j'aimerais insister sur un autre point. Le Groupe de travail parlementaire sur la Réforme des pensions recevra sans doute un grand nombre de mémoires de la part d'administrateurs de régimes de pensions, d'actuaire et de représentants du monde des affaires. Le Conseil craint que les intérêts des femmes, qui constituent plus de 50 p. 100 de la population, ne soient pas représentées proportionnellement. Les femmes et les associations féminines n'ont pas les ressources nécessaires pour effectuer des recherches et présenter des mémoires. Le Conseil invite instamment le Groupe de travail à en tenir compte au moment d'évaluer les besoins des femmes par rapport aux préoccupations des milieux d'affaires.

Women have long awaited the time when Canadian society would recognize their status as equal to that of men. Elderly women have long awaited the time when they could live in dignity rather than as the recipients of welfare. Clearly, the time for delay to pension reform has long since past and we must now work together toward prompt and positive action.

I realize what we are proposing today will involve a major commitment from governments and private enterprise in Canada. I realize also that the decision to implement this type

[Text]

décision de mettre en oeuvre ce genre de réforme ne sera pas une tâche facile dans le climat économique actuel. Cependant, nous devons garder présente à l'esprit la situation d'autant plus désespérée des femmes dans ce contexte économique, et nous ne pouvons plus feindre de l'ignorer. Nous parlons ici des femmes qui ont travaillé sans relâche toute leur vie pour se retrouver complètement démunies dans leur vieillesse. Si cela arrive, c'est parce que le système actuel des pensions n'a aucunement reconnu leurs contributions variées à la société, ne prévoyant ainsi aucune mesure de protection.

C'est pourquoi nous vous demandons aujourd'hui de vous concentrer sur les façons de remédier à cette situation déplorable et de considérer le coût de la réforme comme un simple moyen pour rectifier un mal inacceptable.

I will refer you to Berenice Sisler for supporting data and details concerning the council recommendation.

Et je vais demander à M^{me} Dussault de vous répondre, si vous avez des questions au niveau économique.

Le président: Merci beaucoup madame.

Monsieur Dantzer, vous avez une question?

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. I would like to thank the Canadian Advisory Council on the Status of Women for an outstanding brief.

You do not pull any punches at all and you come right to the point. We now know how you think on pensions. I also would say that I believe every member of this pension committee is well aware that, as Miss MacDonald has said many times, pension problems are women's problems; and no matter how many briefs we have from business on that matter, I think we will keep that in mind very clearly.

On page 5 you say that all persons, regardless of sex or marital status, are equal. Equal in what respect?

Mrs. Berenice Sisler (Member, Canadian Advisory Council on the Status of Women): You are speaking about our principle of equal in all respects.

Mr. Dantzer: Well, some are older than others.

Mrs. Sisler: We based our recommendations on those principles with the idea that any changes that are brought in should take cognizance of the fact that men and women should be regarded as equals and that marital status should not be a factor in discriminating against women, as it has in the past in almost any area of legislation we have had.

Mr. Dantzer: Would that mean they are equal in their right to obtain a pension or to receive a pension? I find that a very hazy statement.

[Translation]

of reform will not be an easy undertaking within the current economic climate. Yet we must bear in mind that the situation of women is all the more desperate during these economic conditions and we can no longer ignore this fact. We are talking today about women who have worked tirelessly all their lives simply to be left poverty-stricken in their old age. This happens because the existing pension system has given no recognition to their multi-faceted contribution to society and thus has made no provisions for their protection.

We therefore ask you today to focus on remedying this deplorable situation and to consider expenditure as merely the means to rectifying an unacceptable wrong.

Je me tournerai vers M^{me} Berenice Sisler pour plus de détails sur les données en question et sur les recommandations du Conseil.

And I will call upon Madame Dussault for elaboration on the economic needs of women.

The Chairman: Thank you, madam.

Mr. Dantzer, you have a question?

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. J'aimerais tout d'abord remercier le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme pour l'excellent mémoire qu'il a préparé.

Vous n'êtes pas allées de main morte et vous allez droit au but. Nous savons maintenant ce que vous pensez des pensions. J'ajouterais que je pense que tous les membres du comité ici réunis savent, comme M^{lle} MacDonald l'a souligné plusieurs fois, que les problèmes en matière de pension sont des problèmes qui touchent les femmes. Et nous garderons toujours cela à l'esprit, quel que soit le nombre de mémoires que viendront nous présenter les milieux d'affaires.

Vous dites à la page 5 de votre mémoire que tous les gens sont égaux, quel que soit leur sexe ou leur état civil. Egaux sur quel plan?

Mme Berenice Sisler (membre du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme): Nous nous référons à notre principe d'égalité à tous les égards.

M. Dantzer: Certaines personnes sont plus vieilles que d'autres.

Mme Sisler: Nous avons formulé nos recommandations en fonction de ces principes avec l'idée que tout changement, quel qu'il soit, devra tenir compte du fait que les hommes et les femmes devraient être perçus comme étant égaux et que l'état matrimonial ne devrait pas être un facteur qui permette de faire de la discrimination contre les femmes, comme cela s'est toujours fait par le passé dans tous les domaines soumis à la législation.

M. Dantzer: Cela signifierait-il que les gens auraient les mêmes droits pour ce qui est d'obtenir ou de recevoir une pension? Cette déclaration me semble assez vague.

[Texte]

• 1600

Mrs. Sisler: That is a principle, I think, that is certainly accepted in most women's work for improving women's conditions. It certainly was a principle in our struggle for equitable family law in Manitoba, that we establish the principle that any legislation that is brought in should not discriminate adversely because of sex or marital status.

Mr. Dantzer: All right. Page 6—work performed by a home-maker. That is the single most difficult problem this committee is going to have to face, and quite a few groups have said they favour this. I do not suppose you have any cost estimate of what it would cost?

Mrs. Sisler: No, we do not. We think that is the government's business; they have the resources to determine this, and certainly we do not have those kinds of resources. There are many different ways that have been proposed by different groups and, of course, it would depend which route you desired to go. We think the principle is one that should be addressed. I think it is a matter of whether you want to accept that we have large numbers of elderly women in Canada living in poverty, or whether our society wants to change that to re-arrange priorities.

It is interesting that in the past when we needed money for wars, we found that money. In World War II women went into factories, and it is interesting that at that time there was money for daycare for them to have their children looked after. What we are saying is that it is no longer acceptable for Canadian women to live in poverty in their senior years, and we think this should be a priority.

Mr. Dantzer: Many groups that have come before us recognize the need, but they say the pension system, as such, and the Canadian Pension Plan in particular, is not the vehicle to solve this problem. Some of them have suggested we increase by 25% the old age assistance program—in other words, so that nobody would be in poverty—and other schemes; but they say that the pension scheme is related to earnings and that if you bring in home-makers you mix up the whole Canadian pension system and the object of it. What do you have to say to that?

Mrs. Sisler: I think our brief points out that in our society status is gained through the earning of dollars. We would point out that if there were a comparable number of men in an occupational group, numbers vary from 1.7 million to 2.5 million and even higher, such as homemaking, that they would have long since had pensions. I think the perception is that women in the home do not have an occupation. We disagree with that. We say that is an occupation, and certainly our brief points out about the time budget studies that have pointed this out.

[Traduction]

Mme Sisler: C'est là, je pense, un principe qui est accepté par les femmes dans leur travail visant à l'amélioration de leur condition. Et c'est un principe sur lequel nous nous sommes fondées dans notre lutte pour obtenir un droit de la famille équitable au Manitoba: nous avons établi le principe que toute loi qui allait être adoptée ne devait pas faire de discrimination en fonction du sexe ou de l'état matrimonial.

M. Dantzer: Très bien. À la page 6, vous parlez du travail accompli par les femmes qui restent au foyer. Il s'agit là, je pense, du problème le plus difficile auquel se trouvera confronté le Comité, et beaucoup de groupes ont dit qu'ils appuyaient cette idée. Je suppose que vous n'avez pas idée de ce que cela coûterait?

Mme Sisler: Non. Nous pensons que c'est là l'affaire du gouvernement; il a les ressources nécessaires pour déterminer cela, ressources que nous n'avons pas. Il y a tout un tas de solutions différentes qui ont été proposées par tout un tas de groupes, et cela dépendrait de l'orientation que vous avez choisie. Nous pensons que c'est un principe qui devrait être examiné. La question est de savoir si nous sommes prêts à accepter qu'un grand nombre de femmes âgées au Canada vivent dans la pauvreté ou si notre société veut changer cela en modifiant ses priorités.

Il est intéressant de constater que par le passé, lorsque nous avions besoin d'argent pour faire la guerre, nous l'avons toujours trouvé. Pendant la Deuxième guerre mondiale, les femmes sont allées travailler dans les usines, et il est intéressant de noter qu'à l'époque, on avait réussi à trouver de l'argent pour leur offrir des services de garderie pour leurs enfants. Ce que nous disons, c'est qu'il n'est plus acceptable que des femmes canadiennes âgées vivent dans la pauvreté, et nous pensons que ce devrait être là une priorité.

M. Dantzer: Beaucoup de groupes qui ont comparu devant nous ont reconnu ce besoin, mais ils nous ont dit que le système de pension en général, et le Régime de pension du Canada en particulier, ne sont pas les moyens par lesquels il sera possible de résoudre ce problème. Certains d'entre eux ont proposé que nous augmentions de 25 p. 100 le programme d'aide aux personnes âgées, de sorte que plus personne ne vive dans la pauvreté... et ils ont proposé d'autres solutions également. Ce qu'ils disent, c'est que le régime de pension est axé sur les revenus et que si l'on y fait participer les femmes qui restent au foyer, cela ne fera qu'embrouiller le système des pensions du Canada dans son ensemble ainsi que son objet. Qu'en pensez-vous?

Mme Sisler: Je pense que notre mémoire souligne que dans notre société, une personne acquiert un certain statut en gagnant de l'argent. Nous aimerions souligner que s'il y avait autant d'hommes que de femmes dans un groupe donné, comme celui des personnes qui restent au foyer... les chiffres varient entre 1.7 million et 2.5 millions, et même plus... alors, ces personnes auraient des pensions depuis belle lurette. Les gens pensent que les femmes au foyer n'ont pas de travail. Nous ne sommes pas d'accord. Nous disons que c'est un

[Text]

One economist, a very prominent economist, says that home-makers are the crypto-servants of our society and that society has really ridden on the backs of women's labour. Home-making is the largest service industry, I guess, in our country. Women have really subsidized all the amenities in society, and we really think this is no longer acceptable. We think it is an occupation performed for a large number . . .

Mr. Dantzer: I do not disagree with you that working in the home is a productive occupation and that when you are supplying goods and services it should have a value. To be logical, would you then say that home-makers should be paid by the state for that work?

Mrs. Sisler: The council has not taken a position on that, no.

Mr. Dantzer: You argue they should be put into the pension scheme, and be deemed to have an income, and therefore get a pension later on, because of the work they are doing in the home.

Mrs. Sisler: Well, I am a home-maker, and I deem that I have an income. Half of everything in our home belongs to me. So I have an income. I have an income in dollars, and I have an occupation, and I believe I should be able to be part of the Canada Pension Plan.

• 1605

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right on!

Mr. Dantzer: And you do not think that another method of providing you with protection after 65, outside of the Canadian Pension Plan, would be satisfactory to your organization?

Mrs. Sisler: At the risk of being personal again, I would tell you about my mother, who is over 89, who receives the old age security, who receives the guaranteed income supplement and other supplements because of the really dreadful pension system that existed in my father's workplace. I would say to you that I think she would have much preferred to have had a pension in her own right than to have had a means-tested social assistance program. I think that . . .

Mr. Dantzer: What if the OAS were increased, though? Would she distinguish between a satisfactory OAS and the Canadian Pension Plan?

Mrs. Sisler: I think there is a matter of the dignity of the human being in this, that if pensions are given for goods and services performed for society, the recognition of home-makers through the pension system is vital.

Mr. Dantzer: If we expanded the OAS so that she had a sufficient amount, that money would come out of general revenue and all the taxpayers would be contributing through the tax system. If we give it to your mother or my mother through the Canada Pension Plan, only a part of the taxpayers are paying for that; that is those people who are in the Canada Pension Plan and earning money between the lowest amount,

[Translation]

travail, une occupation, et nous faisons état dans notre mémoire des enquêtes qui ont justement souligné cela.

Un économiste très connu dit que les femmes qui restent au foyer sont les crypto-servantes de notre société et que la société a toujours profité du travail fait par les femmes. Le travail fait au foyer est l'industrie de services la plus importante au pays, il me semble. Les femmes ont en fait subventionné toutes les commodités de la société, et nous trouvons que cela n'est plus acceptable. Nous pensons que les femmes qui restent chez elles font un travail qui profite à un grand nombre . . .

M. Dantzer: Je conviens que le travail fait au foyer est un travail productif et que les biens et les services ainsi fournis devraient avoir une valeur. Pour être logique, en déduiriez-vous que les femmes qui travaillent au foyer devraient être rémunérées, pour ce travail, par l'État?

Mme Sisler: Le conseil n'a pas pris position là-dessus.

M. Dantzer: Vous dites qu'elles devraient bénéficier du régime de pension et que l'on devrait considérer qu'elles gagnent un revenu, ce qui leur permettrait de toucher une pension plus tard, à cause du travail qu'elles font chez elles.

Mme Sisler: Je travaille au foyer, et j'estime avoir un revenu. La moitié de tout ce que nous avons chez nous m'appartient. J'ai donc un revenu. J'ai un revenu en dollars, j'ai une occupation, et je pense que je devrais pouvoir adhérer au Régime de pensions du Canada.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Bravo!

M. Dantzer: Vous ne pensez pas que votre organisme trouverait satisfaisant un autre système que le Régime de pensions du Canada pour vous protéger après l'âge de 65 ans?

Mme Sisler: Encore une fois au risque d'être trop personnelle, je vous dirais que ma mère, qui est âgée de plus de 89 ans, reçoit la sécurité de la vieillesse, le supplément du revenu garanti et d'autres prestations également, à cause de l'épouvantable système de pension qui existait là où travaillait mon père. Je pense qu'elle aurait de beaucoup préféré avoir sa propre pension, au lieu de devoir recourir à un programme d'aide sociale lié aux ressources. Je pense que . . .

M. Dantzer: Mais que diriez-vous si la SV était augmentée? Votre mère aurait-elle une préférence entre des prestations de SV satisfaisantes et le Régime de pensions du Canada?

Mme Sisler: Il y a la question de la dignité de l'être humain: si des pensions sont versées pour remercier les gens des biens et des services qu'ils ont fournis à la société, alors il est essentiel que le système de pension reconnaisse la contribution des femmes qui sont restées au foyer.

M. Dantzer: Si nous augmentions les prestations versées en vertu de la SV, cet argent supplémentaire proviendrait des revenus généraux et tous les contribuables y contribueraient par le biais du système fiscal. Si nous donnons cet argent à votre mère ou à la mienne par l'intermédiaire du Régime de pensions du Canada, seule une certaine partie des contribuables le paie; c'est-à-dire les personnes qui cotisent au Régime

[Texte]

whichever it is, and the highest amount, therefore it is kind of retroactive in terms of the impact among richer people.

Mrs. Sisler: I would point to your word "give", and I think that is what is most offensive. I think the word is "earn"; I think that is what women want to be recognized as doing, as earning, because they are producing. I think it is that total perception in our society; you know, the historical perception, which I am sure you know, is that women were property—property first of their fathers and then of their husbands. Quite frankly, . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That is why I stayed single!

Mrs. Sisler: Quite frankly, I think the whole perception of property of whatever is rather offensive. I think what we are striving in the advisory council to achieve is some recognition of women as independent persons in their own right and not as a reflection of somebody else.

Mr. Dantzer: All right. On page 15 you say that all employers be required to provide a pension plan for employees. Have you gone any further than that? Have you decided what kind of pension plan or how large a pension plan—that is a mandatory pension plan for everyone? I wonder whether you had gone any further than to just say . . .

Mrs. Sisler: No, we really do not have the capability. In order to get into that kind of thing, we would have to hire actuaries and various people.

Mr. Dantzer: I thought maybe you had some idea as to what part that should play in the replacement of income.

Mrs. Sisler: Our perception of the Canada Pension Plan is as pointed out in our brief. It has many advantages for women over the private pension industry. However, we feel that the door should not be shut on the private pension industry. Because some women have access to pensions, we believe all women should have access to pensions, and not only the right to a pension but the responsibility to belong to one, because we believe that rights and responsibilities go together.

We recognize that because these fall under provincial jurisdiction, it is exceedingly difficult to get uniform agreement across the country. We think our approach is quite practical, because realistically it will take a long time. The pension commission hearings in Manitoba, some of which I attended, indicated quite clearly, as we point out in the brief, that the actuaries, the business community and so on, really do not want much change. They want nothing to be done until it is uniform. One need only think of the charter to know how difficult that is. And, of course, the Canada Pension Plan itself—it is only lately that we have gotten the drop-out provision from Ontario.

[Traduction]

de pensions du Canada et qui gagnent un salaire compris entre le montant minimal quel qu'il soit, et le montant maximal . . . ce serait donc rétroactif pour ce qui est de son incidence sur les personnes les plus riches.

Mme Sisler: Vous avez employé le verbe «donner» et je trouve cela très offensant. Le mot juste est «gagner». Je pense justement que les femmes veulent qu'on reconnaisse que ce qu'elles font, c'est gagner ce qu'on leur donne parce qu'elles produisent. C'est une question de perception d'ensemble au sein de notre société. Vous savez, j'en suis sûre, qu'autrefois les femmes étaient un bien: elles appartenaient tout d'abord à leur père et ensuite à leur mari. Très franchement . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est pourquoi je suis restée célibataire.

Mme Sisler: Bien franchement, je trouve que cette façon de voir dans la femme un bien est très offensante. Je pense que ce que vise le Conseil consultatif, c'est faire reconnaître que les femmes sont des personnes indépendantes et non pas le simple reflet de quelqu'un d'autre.

M. Dantzer: Très bien. Vous dites à la page 15 que tous les employeurs devraient être tenus d'offrir des régimes de pension à leurs employés. Êtes-vous allées plus loin que cela? Avez-vous décidé quel genre de régime de pension ou quel ordre de grandeur . . . dites-vous que les régimes de pension devraient être obligatoires pour tout le monde? Je me demande si vous êtes allées plus loin que de tout simplement dire . . .

Mme Sisler: Non, nous n'en avons pas eu les moyens. Pour faire ce genre de choses, il nous aurait fallu embaucher des actuaires et d'autres spécialistes.

M. Dantzer: Je pensais que vous auriez peut-être une idée de la part que les pensions devraient jouer en tant que revenu de remplacement.

Mme Sisler: Notre perception du Régime de pensions du Canada est expliquée dans notre mémoire. Il présente pour les femmes beaucoup d'avantages que n'offrent pas les régimes de pension privés. Nous ne pensons pas pour autant qu'il faille fermer la porte sur l'industrie des pensions privées. Parce que certaines femmes ont accès à des pensions, nous pensons que toutes les femmes devraient y avoir accès. Et ce devrait être non seulement un droit, mais une responsabilité, parce que nous pensons que droit et responsabilité vont de pair.

Nous reconnaissons que parce que les régimes de pension relèvent de la compétence des provinces, il est extrêmement difficile d'en arriver à un consensus à l'échelle nationale. Nous pensons néanmoins que notre approche est très pratique, parce que si l'on veut être réaliste, il faut bien se rendre compte que le processus sera très long. Les audiences de la Commission des pensions du Manitoba, auxquelles j'ai assisté à quelques reprises, ont révélé très clairement, comme nous le soulignons dans notre mémoire, que les actuaires, les milieux d'affaires, etc., ne veulent pas vraiment qu'il y ait beaucoup de changement. Ils voudraient que rien ne soit fait tant que le système ne serait pas uniforme. Il suffit de penser à la Charte des droits pour savoir combien difficile ce serait. Et, bien sûr, le Régime de pensions du Canada lui-même . . . ce n'est que tout derniè-

[Text]

• 1610

So our approach is really two-pronged, but recognizing that the Canada Pension Plan has greater advantages in it for women, because changes can be made so quickly to it.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Can I, before I recognize Miss MacDonald and Mr. MacLellan, just follow up, Mrs. Sisler, on some of your recommendations? For instance, on some of your recommendations you have listed that you want to double the Canada Pension Plan, you are in favour of augmenting the private pension system, you want the old age security brought up, etc. I am just wondering: Did you pay any attention in your research that with what you are recommending, if we were to follow all the recommendations and add them all up, your replacement income for your elderly is going to be around 200%.

Mrs. Sisler: I do not agree with you. I think if you look at the increase of the Canada Pension Plan, that would be 50%; the OAS would be about 14%. You would not need the GIS if you included the home-maker pensions. You would recoup—well, we will not talk about cost; we are talking about the additional percentage. Any increase in the Canada Pension Plan now is going to be paid by everybody who is already in a pension plan, and we do not think 70% is excessive. I think 66% has been suggested on many occasions.

The Chairman: I guess what I am coming down to, Mrs. Sisler, is that we have had recommendations, for instance, by the CLC last week; if you take a look at their recommendations, which is just doubling of the Canada Pension Plan, the 50%... When you get up above the average industrial wage, to 1.5 times the average industrial wage, your replacement value under that, just that alone... and then when you add in most of those workers have access to a private pension system... When you just double the CPP and do not take in private savings or access to a private pension plan, you are at roughly 75%. When you add that up you are going to be—even for middle income workers, who are at 1.5 times the average industrial wage—you are going to be significantly above 100% of replacement value of pre-retirement income.

Mrs. Sisler: Our recommendation says to... Let me think, what page are we on here? I do not agree that we will be up that much; that is why I want to be sure. You see, we say: "Up to the average industrial wage"; and you are quoting me 1.5. So I wanted to be sure. It is very easy in this business, as I found out, to be confused...

The Chairman: Oh, I know.

[Translation]

rement que nous avons obtenu de l'Ontario la clause d'exclusion.

Notre approche a donc deux facettes, mais nous reconnaissons que le Régime de pensions du Canada présente plus d'avantages pour les femmes, parce que des changements peuvent y être apportés rapidement.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Le président: Avant que je ne cède la parole à M^{lle} MacDonald et à M. MacLellan, me permettriez-vous, madame Sisler, de revenir sur un certain nombre de vos recommandations? Vous recommandez par exemple que l'on double le Régime de pensions du Canada, que l'on augmente le système de pension privé, que l'on augmente la sécurité de la vieillesse, etc. Je me pose la question suivante: dans le cadre des recherches que vous avez faites pour formuler vos recommandations, avez-vous tenu compte du fait que si nous suivions toutes vos recommandations, le revenu de remplacement pour les personnes âgées serait d'environ 200 p. 100?

Mme Sisler: Je ne suis pas d'accord avec vous. L'augmentation pour le Régime de pensions du Canada serait de 50 p. 100; et l'augmentation pour la sécurité de la vieillesse serait d'environ 14 p. 100. Il ne serait plus nécessaire d'avoir le SRG s'il y avait des pensions pour les femmes qui restent au foyer. Vous pourriez récupérer... nous ne discuterons pas du coût; il est question ici du pourcentage supplémentaire. Toute augmentation au niveau du Régime de pensions du Canada sera payée par toutes les personnes qui adhèrent déjà à un régime de pension, et nous ne pensons pas que 70 p. 100 soit excessif. D'ailleurs, il me semble que plusieurs ont proposé 66 p. 100.

Le président: Je suppose que ce à quoi j'aimerais en venir, madame Sisler, c'est que nous avons entendu des recommandations du CTC, la semaine dernière. Si vous prenez leurs recommandations, qui ne visent que le doublement du Régime de pensions du Canada, les 50 p. 100... Lorsque vous allez au-delà du salaire industriel moyen, pour atteindre 1.5 fois ce salaire, la valeur de remplacement, à elle seule... et la plupart de ces travailleurs ont accès à un système de pension privé... lorsque vous ne faites que doubler le RPC sans tenir compte des économies personnelles et des pensions privées, vous arrivez à environ 75 p. 100. Lorsque vous ajoutez tout le reste, vous allez obtenir... même pour les employés qui touchent des salaires moyens... 1.5 fois le salaire industriel moyen... vous allez donc vous retrouver avec sensiblement plus que 100 p. 100 des revenus pré-retraite.

Mme Sisler: Notre recommandation dit que... Voyons, à quelle page en sommes-nous? Je ne pense pas que ce serait aussi élevé que cela; mais j'aimerais être certaine. Nous disons: «jusqu'au salaire industriel moyen». Et vous, vous prétendez que j'ai dit 1,5 p. 100. J'aimerais que les choses soient claires. Il est très facile dans toute cette affaire, comme j'ai eu l'occasion de m'en rendre compte, de confondre...

Le président: Je le sais.

[Texte]

Mrs. Sisler: —and I did not want you to trip me up on that one.

No, you see, we are looking at it from the point of view of women particularly. You have to recognize that the pension system is pretty low for women right now, that they are not going to be in that position. So even though it may be up to 70% to 75%, that we do not think is too out of line.

The Chairman: I just wanted to get into some of this costing.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Go right ahead.

The Chairman: Some other witnesses who have appeared before the committee have mentioned that they do not feel that women—or not just women, but any worker who is at the minimum wage level, \$3.50 per hour, in other words, up to the average industrial wage... —should be asked to have mandatory contributions to a private pension system, on the basis that any moneys they put into a pension system at that level are just going to come off the GIS. They felt it would be much better for those in the low income areas to have augmented old age security, remove the GIS.

Mrs. Sisler: I do not follow when you say it is going to come off... Would you repeat that?

The Chairman: For instance, if we said that every part-time worker or full-time worker over the age of 25, regardless of what wage level they are at, has to contribute to a pension plan, some witnesses have said that is really not going to do much for them. In other words, it is a way of forced saving. You are going to put money away. You do not really gain anything back under our tax system. They would be eligible for GIS. In other words, at that level of minimum wage, pension plans are not going to be really doing much for them. They would sooner see the moneys allocated through the old age security system, the blanket system.

• 1615

Do you have any comment on that?

Mrs. Sisler: I think the comments I made about the GIS previously and how women perceive that fall in line here. I think they are applicable here. I think the tax system is another issue that we might discuss at a later time. The council hopes to do some examination of that.

The Chairman: I guess I was saying that they were recommending that when you design a pension system you leave it out, do not force them into pensions until they hit the average industrial wage and then you add it on top.

Mrs. Sisler: I think the argument about the GIS, our perception of it, applies. I think there is merit in people having pensions in their own right rather than having what we look on as welfare.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

[Traduction]

Mme Sisler: ... et je ne voulais pas que vous me preniez en défaut.

Non, voyez-vous, nous étudions la question du point de vue des femmes en particulier. Vous devez reconnaître que le système de pension est à l'heure actuelle plutôt faible pour les femmes. Par conséquent, même si cela atteignait 70 ou 75 p. 100, ce ne serait pas excessif.

Le président: Je voulais tout simplement qu'on étudie un peu ce que cela coûterait.

Mlle Macdonald (Kingston et les Îles): Allez-y.

Le président: Certains témoins qui ont comparu devant le Comité ont dit qu'ils ne pensaient pas que les femmes... pas uniquement les femmes, mais tous les employeurs qui touchent le salaire minimal de \$3.50 de l'heure, autrement dit, jusqu'au salaire industriel moyen... devraient se voir obligées de cotiser un régime de pension privé, car tout l'argent qui sera investi à ce niveau-là dans un régime de pension sera tout simplement retiré du SRG. Ils disaient qu'il serait préférable pour les personnes dont les revenus sont très faibles d'augmenter leur sécurité de la vieillesse et d'éliminer le SRG.

Mme Sisler: Je ne vous suis pas lorsque vous dites «sera retiré»... Pourriez-vous reprendre ce que vous avez dit?

Le président: Par exemple, si nous disions que tout employé à temps plein ou à temps partiel, âgé de plus de 25 ans, quel que soit son salaire, devait cotiser à un régime de pension, certains témoins prétendent que cela ne ferait pas grand-chose pour lui. Autrement dit, ce serait une forme d'économie obligatoire. On met de l'argent de côté, mais avec notre régime fiscal, on ne récupère rien, en réalité. Ces gens auraient droit au SRG. Autrement dit, avec un salaire aussi bas, les régimes de pensions ne servent pas à grand-chose. Il vaudrait mieux que ces prestations soient distribuées dans un régime global, le régime de sécurité de la vieillesse.

Qu'est-ce que vous en pensez?

Mme Sisler: Vous rejoignez les observations que j'ai faites sur le SRG, et la façon dont le voient les femmes. Ce que j'ai dit alors s'applique également à ce cas. Le régime fiscal me semble constituer un autre problème, dont nous pourrions discuter par la suite. Le conseil espère se pencher sur ce sujet.

Le président: Ce que je disais, c'est qu'on avait recommandé de ne pas y toucher dans l'élaboration d'un régime de pension, de ne pas forcer les gens qui ne touchent pas le salaire industriel moyen à cotiser à un régime de pension, et ce, jusqu'à ce qu'ils atteignent ce salaire.

Mme Sisler: On peut faire intervenir, ici, la façon dont nous concevons le SRG. Il me semble qu'il y a des avantages à ce que les gens se constituent eux-mêmes des pensions plutôt que de recevoir ce que nous considérons comme une aide sociale.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous remercie, monsieur le président.

[Text]

Mr. Chairman, if you will permit me, my first remarks are going to be to you. It is just an observation.

Do you not find it at least interesting, perhaps a trifle irresponsible, that a committee like this gets so little attention from the press in the coverage? Here we are dealing with the major social issue of the 1980s, no question about it. If it were to be from the point of view of the amount of moneys that eventually will be placed into pension funds . . . the figure that has been used by the minister and others is \$3 trillion—and whether that will be under public jurisdiction or private jurisdiction . . . The issues we are discussing here are of such magnitude, but those people who sit in the press gallery have no interest or awareness of what is going on in this committee.

I raise that because of the comment that Madam Pépin made. While we, as the recipients of the various briefs being presented, know what the views of people are—that is, what the views of a great many women's organizations are, what the views of labour are, what the views of the business community are—it is not being communicated out there to the great wide world. Therefore, we have a very real problem—and I will say this in response to the comment you made that we should not as a committee be overwhelmed by the representations that we are receiving from business organizations. Had you been here this morning and listened to the representations of the Canadian Manufacturers' Association, I can tell you there is a great deal of public education that is necessary in this country. For all of the work of your organization and a good many others like it, it has not advanced the thinking of the majority of Canadian—I have to say—males very much.

The Chairman: Just us?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): It really is a major, major problem. They were not on this wavelength at all this morning.

I know that you have been around the country as individuals, as I have, in the last year, two years, three years on this subject. By and large, we have been trying to bring Canadian women to an appreciation of steps they should take to themselves try to make some sort of impression on their employers or on the public of the inequities in the present pension system. Hopefully, women by and large have a better recognition of those inequities than they did.

• 1620

Do you have any plans or do you see any way in which your organization, representatives of women's groups, can initiate a dialogue with those such as I mentioned, whether it is the CLC or the Canadian Manufacturers' Association or the Canadian Organization of Small Business? If we do not get that cross-fertilization pretty soon, we are not going to be able to get into this proposed legislation what is going to be so necessary.

[Translation]

Si vous me le permettez, monsieur le président, je vais commencer par m'adresser à vous, pour une simple observation.

Ne trouvez-vous pas curieux le fait—qui traduit peut-être un manque de responsabilité—que la presse manifeste si peu d'intérêt pour un comité comme le nôtre? C'est la question sociale la plus importante des années 80 dont il s'agit, cela ne fait pas de doute. Nous traitons ici des sommes qui seront investies en fonds de retraite—le ministre, ainsi que d'autres, ont avancé le chiffre de 3 billions de dollars—et nous devons décider si cette somme tombera dans la juridiction publique ou privée . . . Ce sont des questions d'une portée immense, mais les gens de la tribune de la presse ne semblent ni savoir, ni se soucier de savoir ce qui se passe au sein de ce comité.

C'est l'observation de M^{me} Pépin qui m'amène à faire cette remarque. Nous sommes en position de savoir ce que pensent les gens, grâce aux divers mémoires qui nous sont présentés—ceux d'un grand nombre d'organisations féminines, ceux de la main-d'oeuvre, ceux du monde des affaires—mais nul n'en informe le grand public. Aussi sommes-nous placés devant un vrai problème . . . je réponds par là à l'observation que vous avez faite et aux termes de laquelle nous ne devrions pas, en tant que comité, nous laisser subjugué par les doléances des organisations d'entreprises commerciales. Si vous aviez assisté à la séance de ce matin et entendu ce qu'avait à nous dire l'Association des manufacturiers canadiens, vous en auriez conclu, comme moi, que l'éducation du public, dans ce pays, est entièrement à faire. Malgré tous les efforts de votre organisation, et d'un grand nombre d'autres, la majorité des Canadiens—les hommes, en particulier—n'ont guère changé d'opinion.

Le président: Seulement les hommes?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est vraiment un grave problème. Ils n'étaient vraiment pas sur la même longueur d'onde que nous, ce matin.

Je sais que vous avez beaucoup voyagé dans ce pays, au cours des deux ou trois dernières années, pour vous renseigner, comme je l'ai fait, sur cette question. Nous avons, pour résumer notre action dans ses grandes lignes, essayé d'amener les Canadiennes à réfléchir sur les mesures qu'elles devraient prendre pour faire comprendre à leurs employeurs ou au public les injustices du régime actuel de pension. Espérons que les femmes, dans leur ensemble, comprennent mieux ces injustices que nos interlocuteurs de ce matin.

Est-ce que vous avez conçu un moyen ou est-ce que vous avez pensé à la façon dont votre organisation, qui représente les groupes féminins, pourrait entamer un dialogue avec ceux que je viens de mentionner, et avec d'autres de la même appartenance, que ce soit le CTC ou l'Association des manufacturiers canadiens, ou l'Organisation canadienne des petites entreprises? Si nous ne parvenons pas assez rapidement à cette interaction, nous ne parviendrons pas à faire codifier dans le projet de législation ce qui s'imposerait.

[Texte]

Mrs. Pépin: I have to say that I really agree with what you say, Madam MacDonald. I think it is one of the most important problems that we are discussing. I think for women of this country pensions is one of the biggest issues for the 1980s.

Regarding the action, what usually the council does after a presentation of a brief like this is to send a copy of this presentation to people who are in business, with a covering letter, asking them their opinion. After that, I give a lecture tour to businessmen all over the country, having big discussions with them. I have to admit that the reception sometimes is not a happy one, but I agree that we have to overcome the difficulty, and we have to sensitize man and business people to our needs. So right now I am speaking to them, but also I am speaking to women.

We having regular meetings with a national women's group. We had one on March 4 with all the national presidents, and provincial presidents. We discussed pensions. We are planning one for next September. We have to plan a strategy at that time to really have women get involved and to push politicians and also man and businessmen to do something for women.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would include in that, if I were you, a campaign to go directly to the media, and see if we cannot get them interested in something...

Mrs. Pépin: Yes. I think the media has a big role to play.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Let me then go to your brief. I am pleased to see that the advisory council had maintained their position, which has been consistent throughout, of the right of those who work in the home to become full-time members of the Canada Pension Plan. I was disappointed, I can say, in the green paper approach to this, because it had modified the original intent that I thought the government had.

I am pleased to see that you have maintained that, but I want to ask about the way in which you see its being paid. I think it should be mandatory. In other words, everybody should have the right to be a member of the Canada Pension Plan. Would you see its being paid by those who are able to pay it; that is, employee premiums where they can do so, and where it is not possible for a person to do so—say, the woman in a single parent family, who may be on welfare—that person would then have the premium subsidized? Do you see that as a method by which this could work? There is a problem that some people are going to be able to pay for it, if it becomes mandatory and some are not, and it is the ones who are not that I am concerned about.

Mrs. Sisler: We as a council have not taken a position on how this can be done. It is quite a complicated issue, as I am

[Traduction]

Mme Pépin: Je suis tout à fait de votre avis, madame MacDonald. C'est l'une des questions les plus importantes dont nous avons à discuter. Pour les femmes de notre pays, les pensions de retraite constituent l'une des questions majeures des années 80.

Pour ce qui est de l'action à engager, le conseil, après la présentation d'un mémoire comme celui-ci, envoie généralement un exemplaire, avec une lettre d'accompagnement, aux hommes d'affaires, en leur demandant leur opinion. J'organise également toute une série de conférences à leur intention, dans tout le pays, et j'engage de grandes discussions avec eux. Je reconnais que je ne suis pas toujours bien accueillie, mais il faut que nous surmontions la difficulté et que nous sensibilisions les hommes, les hommes d'affaires en particulier, à nos besoins. Je m'y emploie donc en ce moment, mais je m'adresse également aux femmes.

Nous nous réunissons régulièrement avec un groupe national de femmes, et lors de la dernière réunion, qui a eu lieu le 4 mars, tous les présidents nationaux et provinciaux étaient présents, et nous avons discuté des pensions. Une nouvelle réunion aura lieu en septembre prochain. Nous devons parvenir, jusque-là, à engager vraiment la participation des femmes et à inciter les hommes politiques, ainsi que les hommes d'affaires et les hommes tout court, à agir en faveur des femmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Si j'étais vous, je prévois également une campagne à l'intention des médias, pour essayer de les intéresser à une chose...

Mme Pépin: Oui, les médias peuvent jouer un rôle considérable.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Passons maintenant à votre mémoire. Je suis heureuse de voir que le Conseil consultatif a maintenu, de façon constante, sa position sur le droit de celles qui restent dans leur foyer de devenir membres à part entière du Régime de pensions du Canada. J'ai été déçue, je dois le dire, par la position adoptée dans le livre vert, position qui modifie l'intention que le gouvernement me semblait avoir.

Je suis satisfaite de voir que vous maintenez cette position, et je voudrais vous demander d'où, d'après vous, devraient venir les prestations. Je crois que le régime devrait être obligatoire, autrement dit, chacun devrait avoir le droit d'adhérer au Régime de pensions du Canada. Serait-ce, d'après vous, à ceux qui sont en mesure de le faire de payer pour les prestations, à savoir les cotisations des employés, lorsque c'est possible, et lorsque cela ne l'est pas—par exemple, dans une famille monoparentale, la mère qui bénéficie de l'aide sociale et dont la cotisation devrait, en ce cas, être subventionnée? Est-ce que cela vous paraîtrait une méthode acceptable? La difficulté, si ce régime devient obligatoire, c'est que certains pourront payer et d'autres ne le pourront pas, et ce sont ces derniers dont la situation me préoccupe.

Mme Sisler: En tant que conseil, nous n'avons pas décidé de quelle façon ceci pourrait être fait. C'est une question fort

[Text]

sure everybody appreciates. Most of these things can be solved mathematically; after all, getting to the moon was simply a mathematical solution. We feel that it can be done. Once it is recognized as a priority, it can be worked out. There have been lots of ways suggested in this.

• 1625

I can give you my personal opinion, but I could not give you an opinion of the council, because again we felt it was one of those actuarial problems that we are not equipped to really get into. We see our role as indicating the priorities governments should take in relation to women. The council itself does not see itself as doing all the detailed work in this regard. We think we should come and say to this committee that we believe this is essential, that Canada address this very serious problem, and that your committee will hopefully recommend this be done. I know there are government resources to look at ways in which it can be done. I can answer you personally, but I cannot answer for the council.

Mrs. MacDonald (Kingston and the Islands): If you could give me . . . You know, we are all searching for the same solution. I look at it one way, somebody else may look at it another. Your personal opinion would be of value.

Mrs. Sisler: I feel that in the past it has been recognized that when a couple gets married the pension for the man is just taken for granted. Nobody ever questions that. The man goes to a labour force, earns dollars, and because he earns dollars, a pension follows.

I think when a couple gets married now and in future, it must be taken into account that it is a priority for the woman as well. That there are two people in that marriage and to my mind there is no more reason for one of them to have a pension than the other; they both should have a pension. So where it can be afforded, I believe that should be a priority of the couple . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right, agreed.

Mrs. Sisler: —that is their expense. This is my personal opinion and I must disassociate myself, because the council has not gone into this at all, I myself believe that we subsidize in other ways and this could be in the form of pension credits to be collected at pension time, rather than welfare in the form of the guaranteed income supplement, as I indicated to Mr. Dantzer.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I have one other question then, in one other field. Thank you very much, because it seems to me that somehow or other that, from my point of view, has to be the route we follow.

There is a subject which you have raised that was raised by one other group; it might have been the National Action Committee. It is one that we have not heretofore paid too much attention to, and that is this sub-class that is being created as a result of the changes to the Immigration Act and the pension benefits that people are able to attain, but only

[Translation]

complexe, et chacun, j'en suis sûr, le comprend. Avec des mathématiques, la plupart de ces questions peuvent être résolues: après tout, avec les mathématiques, on a bien su atteindre la lune. Cela nous paraît faisable, à condition de donner à cette question la priorité. Un grand nombre de solutions ont été posées.

Je peux vous donner mon opinion personnelle, mais non celle du conseil, car il nous a paru qu'il s'agissait d'un de ces problèmes actuaires que nous n'étions vraiment pas préparés à aborder. Notre rôle, c'est d'indiquer aux gouvernements quelles sont les priorités relatives aux femmes. Ce n'est pas au conseil, pensons-nous, de mettre au point un projet. Notre rôle, nous paraît-il, est de nous présenter devant ce Comité pour mettre en relief l'importance de ce problème et lui proposer des remèdes, qu'il voudra bien, nous l'espérons, recommander. Nous savons que le gouvernement dispose des compétences nécessaires pour mettre en oeuvre un tel projet. Je puis donc vous répondre en mon nom, mais non en celui du conseil.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Si vous pouviez me donner . . . Nous sommes tous, vous savez, à la recherche de la même solution. Je vois les choses sous un angle, un autre peut les voir sous un autre; votre opinion pourrait nous être précieuse.

Mme Sisler: Il était admis, autrefois, que lorsqu'un couple se mariait, c'était l'homme qui recevait une pension. Personne ne remettait cela en question. L'homme vend son travail, gagne de l'argent et, parce qu'il en gagne, a droit à une pension.

Je crois que, dorénavant, quand un couple se marie, la priorité doit être la même pour la femme. Ce couple est formé de deux personnes, et je ne vois pas de raison pour laquelle l'un toucherait une pension plutôt que l'autre: tous deux devraient en avoir une. Dans la mesure de leurs moyens, je crois que les couples devraient avoir pour priorité . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est tout à fait juste.

Mme Sisler: . . . le couple devrait en assumer les frais. Et c'est mon opinion personnelle, et non celle du conseil, qui n'a pas étudié la question. Je crois personnellement qu'il y aurait d'autres façons de subventionner cela, par exemple, sous forme de crédits de pension dont on bénéficierait au moment de la retraite, plutôt que l'assistance sociale sous forme de supplément de revenu garanti, comme je l'ai dit à M. Dantzer.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'ai encore une autre question à vous poser dans un autre domaine. Je vous remercie beaucoup, car, moi aussi, je considère que c'est là, dans les grandes lignes, la voie à suivre.

L'une des questions dont vous avez parlé avait déjà été soulevée par un autre groupe, peut-être le Comité national d'action. C'est une question sur laquelle nous ne nous sommes pas attardés jusqu'à présent, à savoir la catégorie marginale qui est en train de se constituer à la suite des modifications à la Loi sur l'immigration et les prestations de pension auxquelles

[Texte]

over a 40-year period. I am, like you, gravely concerned that this is causing a new class of desperately poor people who are women. And because, in many cases, they are people who have come to this country from other countries where their language is not English—they may not have learned English or French when they come here, and they are not able to communicate their needs—they are being totally ignored. Most of us do not even know they exist, and yet they are probably existing in very dire circumstances. What I would like to know from you and what I had asked NAC is: Do you have any idea at all of numbers? Have you done any research in this field to be able to give us any clue to the size of the problem that this is now creating?

Mrs. Sisler: No, we have no up-to-date statistics on numbers at all, but it certainly is something that all of us should know.

• 1630

But however large or small the problem, if it exists because of the assumption that people are going to have pensions from their home country, that particularly penalizes women, because in fact in most cases they do not have pensions in their own right. Because they have been in the country less than the prescribed number of years, they will not get the full OAS; and if they do not, then they do not get the GIS.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): And the problem will grow, because it has only become a major issue since 1977, with the changes to the act. But because of the large number of older people who have arrived from other countries—say in Toronto—there must be thousands of people who now fall into this category: who are in their 60s or their 70s and who simply at age 65 will get one-fortieth or two-fortieths of the old age pension, OAS, and that is it; their own country may not provide any pension benefits at all.

Mrs. Pépin: I believe most of those countries do not provide pension benefits. That is why we have taken the stand of saying we would like to see them covered after they have been here in this country 10 years. We know it will be quite costly, but on the other hand we cannot leave those women without any protection.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Madam Pépin, I would like to welcome all of you to the committee this afternoon.

You mentioned in your opening remarks that you would like to see no less than one-half of the average industrial wage available to home-makers through CPP. How did you arrive at that figure? Is that figure of any particular significance?

Mrs. Sisler: The amount taken was taken because—I think it explains in the brief.

Ginette, would you like to carry on until I find the place?

Mme Ginette Dussault (division de l'économie à l'UQAM, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme): Si

[Traduction]

les gens auront droit, mais seulement après une période de 40 ans. Je suis vivement inquiète de voir ainsi se créer une nouvelle classe d'indigents, ou plutôt d'indigentes. Très souvent, ces gens sont venus de pays dont la langue n'est pas l'anglais, il arrive qu'une fois ici, ils n'apprennent ni l'anglais ni le français, ils ne peuvent faire entendre leur voix, et on les ignore complètement. La plupart d'entre nous ne connaissent même pas leur existence et, pourtant, ils doivent survivre dans la misère. Je voulais vous demander, de même que je l'ai fait au CNA, si vous avez une idée approximative de leur nombre et si vous avez fait une enquête vous permettant de juger approximativement de l'ampleur du problème causé par les dispositions de cette loi.

Mme Sisler: Non, nous n'avons pas du tout de statistiques à jour sur cette question, mais nous devrions tous être mieux fixés sur ce sujet.

Mais quelle que soit l'ampleur du problème, s'il existe, parce qu'on part de l'hypothèse que les gens bénéficient de pensions de leur pays d'origine, ce sont les femmes qui sont particulièrement pénalisées, car dans la plupart des cas, elles n'ont pas de pension à elles. Elles n'auront pas vécu suffisamment longtemps dans le pays pour bénéficier de la totalité du RSV, et si elles ne touchent pas ce dernier, elles n'obtiendront pas le SRG.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Les gens de cette catégorie augmenteront, car le problème ne se pose surtout que depuis 1977, année où la loi a été modifiée. Mais en raison du grand nombre de personnes âgées arrivées—par exemple à Toronto—d'autres pays, il doit y avoir des milliers de gens, à présent, qui tombent dans cette catégorie, qui ont 60 ou 70 ans et qui, à l'âge de 65 ans, ne toucheront qu'un ou deux quarantièmes du RSV, sans rien de plus, et leur pays d'origine ne leur accordera aucune prestation de pension.

Mme Pépin: Je crois que c'est le cas de la plupart de ces pays. C'est pourquoi nous proposons de leur assurer cette protection après un séjour de 10 ans dans notre pays. Nous savons que cela sera coûteux, mais nous ne pouvons, d'autre part, abandonner ces femmes à leur sort.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Je vous remercie, monsieur le président.

Je voudrais vous souhaiter à toutes la bienvenue, madame Pépin.

Vous avez déclaré, dans votre préambule, que vous voudriez que le RPC n'assure pas moins de la moitié du salaire industriel moyen aux femmes au foyer. Comment êtes-vous arrivées à ce chiffre? A-t-il une signification particulière?

Mme Sisler: Nous avons choisi ce chiffre parce que—je crois que c'est expliqué dans le mémoire.

Est-ce que vous voudriez bien prendre ma place, Ginette, pendant que je cherche cette référence?

Mrs. Ginette Dussault (Department of Economics, UQAM, Canadian Advisory Council on the Status of Women): If the

[Text]

on définit le niveau de salaire comme étant la moitié du salaire industriel moyen, cela représente, évidemment, un salaire minimum au niveau de couverture au régime. Cela correspond, grosso modo, au salaire de quelqu'un qui travaillerait à temps plein au niveau du salaire minimum.

Mrs. Sisler: That is right.

Mme Dussault: Le régime de ce niveau, qui est très minimum, ne représente absolument pas la valeur réelle du travail fait à la maison.

Mr. MacLellan: You are satisfied with that amount? That is what I am trying to find out. I know what the brief said and what the remarks are, but what would you like to see?

Mrs. Sisler: Perhaps I could add just a little clarification. The perception was that when women go into the labour-force, if it were at that level, if they were home-makers, they could enter the labour-force and because of the current wage situation they would not have to take too big a drop. As Madam Dussault says, it approximates the going rate—I certainly think it is a minimal rate, but it approximates the going rate—for housekeeping.

Mr. MacLellan: What is the council's position on the spousal exemption that is available to the wage earner on his income tax form? Do you have any feeling that . . . ?

Mrs. Sisler: We have not taken a position on that right now. That is going to be in our examination of taxes as a whole.

Mr. MacLellan: I say that in relation to perhaps a way of possibly funding the Canada Pension Plan for home-makers. It is one of the questions, of course, that need a lot of study. It is one you just cannot throw out and say: this is the way it should be. But I wondered if you had done any thinking in that regard.

• 1635

Mrs. Pépin: Right now we are doing a study on women in the economy, and we will be studying that part in the overall economic system. I am sure that we shall be able to give you an answer in a year from now, but not right now. We are studying it.

Le président: Madame Dussault.

Mme Dussault: La transformation des exemptions fiscales pour personne mariée en crédits d'impôt a été suggérée, et de cette façon, il serait facile de s'assurer que toutes les personnes qui contribuent au Régime de pensions du Canada ont les moyens de le faire.

Mr. MacLellan: Yes. Right. I just want to mention a couple of things in pension reform with women in mind. One thing in particular relates to the remark that: the contributions to the C/QPP are not progressive, which I think is correct and imposes a very heavy burden on low-income workers. Do you have any ideas how that should be graduated? Have you any changes you would like to see, or feel should be made, in that regard?

[Translation]

level of salary is defined as being half of the average industrial wage, this is obviously the minimum salary full coverage by the plan. It corresponds, on the whole, to the salary of a person who works full-time at the minimum salary.

Mme Sisler: C'est exact.

Mrs. Dussault: This level, which is very low, does not correspond at all to the real value of the work done at home.

M. MacLellan: Ce chiffre vous paraît-il suffisant? C'est ce que j'essaie de découvrir. J'ai pris connaissance du mémoire, et je comprends vos observations, mais qu'est-ce qui vous paraîtrait satisfaisant?

Mme Sisler: Peut-être pourrais-je donner une petite explication. Nous considérons que si les femmes prenaient un emploi à ce niveau, elles pourraient prendre un emploi après avoir été ménagères, et à cause de la situation actuelle en matière de salaires, elles n'y perdraient pas trop. Comme le dit M^{me} Dussault, c'est approximativement le salaire actuel—qui me paraît un minimum, certes—pour les travaux de maison.

M. MacLellan: Que pense le conseil de l'exemption pour conjoint dont bénéficie le salarié, sur sa formule de déclaration d'impôt? Vous semble-t-il que . . . ?

Mme Sisler: Nous n'avons pas adopté de position à cet égard; nous le ferons dans le cadre d'une étude générale des impôts.

M. MacLellan: Je vous demande cela parce que j'y vois peut-être une façon de financer le Régime de pension du Canada pour les femmes au foyer. C'est une question à laquelle il faudrait beaucoup réfléchir, bien entendu, et pour laquelle il n'existe pas de solution simple et rapide, mais je me demandais si vous y aviez réfléchi.

Mme Pépin: Nous procédons, à l'heure actuelle, à une étude des femmes dans l'économie, et nous étudierons cette question dans le cadre du système économique global. Je suis sûre que, d'ici à un an, nous pourrons vous donner une réponse, mais pas à l'heure actuelle, où la question est encore à l'étude.

The Chairman: Mrs. Dussault.

Mrs. Dussault: It has been suggested to have tax credits instead of the spousal exemption, and in this way, it would be easy to make sure that all those who contribute to the CPP can afford it.

M. MacLellan: Bon. Je voudrais simplement mentionner quelques questions relatives aux femmes et à la réforme des pensions. L'une, en particulier, porte sur le fait que les cotisations au RPC/RRQ ne sont pas progressives, ce qui est exact, je crois, et grève lourdement les bas salaires. Avez-vous une proposition sur la façon dont il conviendrait de les graduer? Est-ce que vous préconisez des changements, ou pensez-vous que des changements s'imposeraient à cet égard?

[Texte]

Mme Dussault: Les solutions qui rendraient plus progressif un mode de taxation sont connues, qu'elles s'appliquent à ce domaine-là en particulier ou à d'autres. Il faut d'abord déplaçonner, mais je n'ai pas songé, personnellement, à un pourcentage différent qui s'appliquerait selon un niveau de salaire. Cependant, le déplaçonnement pur et simple augmenterait déjà de beaucoup la progressivité de ce mode de financement.

Mr. MacLellan: You mean, just eliminate the ceiling completely, and that there would be no maximum amount for contributions in the Canada Pension Plan?

Ms Dussault: Yes.

Mr. MacLellan: I was interested, too, in the statistic, although I do not know if that still holds, where it says that employee-sponsored pension plans account for less than 10% of the income of senior citizens.

Mme Dussault: Les statistiques relatives aux revenus des personnes âgées m'ont toujours paru très difficiles à comprendre, surtout lorsqu'elles proviennent de données fiscales. Il y a d'abord les données pour les personnes qui remplissent un rapport d'impôt, avec leurs différentes sources de revenus, et c'est, à mon avis, très biaisé en regard des tranches de revenu élevé. On y retrouve, à ce moment-là, des revenus d'intérêts qui sont très élevés en pourcentage de revenus.

Dans le Livre vert, il y a une distribution des sources de revenus des personnes âgées qui est difficile à interpréter, à mon avis, parce qu'il y a à la fois un grand pourcentage provenant des revenus d'intérêts et un autre pourcentage qui vient du supplément de revenu garanti. Ce sont deux choses qui ne peuvent se produire en même temps pour le même individu. Alors, certains niveaux devraient être détaillés d'après le revenu. Mais, d'après toutes les statistiques que j'ai vues, l'ensemble de l'argent qui est versé aux personnes âgées et qui vient des régimes privés est faible. De toute façon, cela ne peut pas représenter un gros pourcentage du revenu des personnes âgées.

Mr. MacLellan: Yes. And you feel that can be corrected by equality in private employer pension plans; that this percentage will increase once, really, there is a fair and equitable pension plan and system available to women in the work force? Do you feel that will improve the percentage significantly?

Mme Dussault: Sur ce sujet-là, le Conseil et moi-même différons d'opinion.

Mr. MacLellan: Yes. Let me just say, the reason I am asking is because I agree. There is no question but that the position of women in our pension system is atrocious. Really, what I am looking at is whether or not we can count on an amended and improved employer private pension system that will be significant, and will provide a significant portion of pension benefits to senior citizens. Or are we looking at our public program as being, really, the only way of correcting it?

[Traduction]

Mrs. Dussault: The solutions which would make taxation more progressive are known, whether they apply to this field or to others. First of all, you have to take the ceiling off, but I have not thought about any different percentage which would apply depending on the level of salary. But simply taking the ceiling off would already considerably increase the progressiveness of this funding.

M. MacLellan: Vous voulez dire entièrement déplaçonner, afin qu'il n'y ait pas de maximum aux cotisations au Régime de pensions du Canada?

Mme Dussault: Oui.

M. MacLellan: J'ai également été frappé par des données statistiques—je ne sais pas si elles sont encore valables—d'après lesquelles les régimes de pensions à cotisations salariales représentent moins de 10 p. 100 du revenu des personnes âgées.

Mrs. Dussault: I have always found it difficult to understand statistics related to the income of senior citizens, particularly those that derive from tax data. First, there are the data for those who file an income tax report, with the different sources of income, and these are very biased in favour of the higher income brackets. They contain income from interests which represent a very high percentage of income.

In the green paper, the breakdown of sources of income of senior citizens is difficult to interpret, in my opinion, because there is at the same time a high percentage of income from interests and another high percentage from the GIS. The same person cannot get both. For certain levels, there should be a more detailed breakdown of the sources of income. But it appears, from all the statistics that I read, that the total of the amounts received by senior citizens from private plans is quite low, and cannot make up a large percentage of the income of senior citizens.

M. MacLellan: Oui, et vous pensez qu'il est possible de redresser cette situation en introduisant l'égalité dans les régimes privés à cotisations patronales, et que ce pourcentage augmentera lorsqu'un régime de pension équitable et juste sera mis en place et que les femmes qui travaillent pourront en bénéficier? Pensez-vous que le pourcentage s'en trouvera considérablement amélioré?

Mrs. Dussault: I do not hold the same view as the Council on this question.

M. MacLellan: En effet. Si je vous ai posé cette question, c'est que je suis d'accord et que je juge lamentable la situation des femmes dans notre régime de pensions. Ce que je voudrais savoir, en réalité, c'est si nous pouvons, ou non, compter sur un régime de pensions privé à cotisations patronales amendé et amélioré qui constituera, pour les personnes âgées, une source importante de revenu de pension. Ou faut-il envisager l'autre solution, et notre régime public est-il en réalité le seul moyen d'apporter remède à cette situation?

[Text]

Ms Sisler: As I pointed out previously, we feel our position is a very practical one, in that the public system can make changes very rapidly, whereas our concern about the private system—although we see a place for it—is that it will not respond quickly.

• 1640

Women will continue to live in poverty for a fair amount of time, unless private industry shows considerably more change than it has in the past. It is interesting that there is a policy that has been written up by I think The Life Underwriters Association of Canada, I am not sure of the exact title. This is really an excellent policy with regard to women's issues, and hopefully it ushers in a sign of change. It is vested from day one and I think it answers every criticism we might have of pension plans, with the exception that it does not use unisex tables. But all of the other concerns are in there.

So that is one response that I know of from the private pension industry. But, as has been pointed out, there are considerable groups of people who have influence and so on who do not really want to see change.

Mr. MacLellan: Just on that point, you mention in the brief that the government should increase the GIS. Do you see that as a long-term solution, or do you look upon that as an interim solution?

Mrs. Sisler: If we look at all our recommendations in total, it would be a short-term solution.

Mr. MacLellan: Yes. So you advocate—you see the OAS as...

Mrs. Sisler: When we made it, I think 1978 was the year, and you know, that is five years ago. It is amazing how quickly the years roll by.

Mr. MacLellan: Yes, indeed, they do.

I think another thing that you mentioned in your brief, which I think is significant, and I think it has to be addressed as perhaps not a major pension problem but something that is extremely significant, and that is information to women, to widows, and to people who have lost their spouse, who have a pension plan and really do not know what it is all about. I think really you are quite generous in only asking for the financial status of the plan and the employee's accrued benefits. This can apply of course just when both partners are alive or after the loss of one. I think that would be a very minimum. And even if this information is provided, there is the problem of how it can be put in a form that can be easily understood.

Mrs. Pepin: Accessible.

Mr. MacLellan: Yes, exactly. These things can be so darn complicated, as you know; you get a report from an insurance company, or any large corporation, you can read the report and perhaps still not understand; and perhaps information as

[Translation]

Mme Sisler: Comme je l'ai déjà dit, nous avons adopté un point de vue pratique, en ce sens que le régime public peut effectuer des changements très rapidement, tandis que nous craignons que le régime privé—auquel nous reconnaissons toutefois une place—ne réagisse très lentement.

Les femmes continueront pendant longtemps à vivre dans la pauvreté si l'entreprise privée n'accepte pas d'évoluer beaucoup plus qu'elle ne l'a fait jusqu'à présent. Il convient de signaler qu'il existe une police d'assurance, offerte, je crois, par l'Association des assureurs-vie du Canada, et dont je ne connais pas exactement le titre. Elle résout fort bien les questions relatives aux femmes, et j'espère qu'elle marque l'avènement d'un temps nouveau. La dévolution s'applique dès le premier jour, et elle répond à toutes les critiques que nous pourrions avoir contre les régimes de pension, à la seule exception qu'on ne s'y sert pas de tableaux unisexes, mais cette exception faite, tous les autres problèmes sont résolus.

C'est donc là l'une des réactions émanant du secteur privé, mais comme il a déjà été dit, il existe de nombreux groupes de gens influents qui ne veulent pas réellement voir les choses changer.

M. MacLellan: Je voudrais revenir sur une question: vous mentionnez, dans votre mémoire, que le gouvernement devrait augmenter le SRG. Envisagez-vous cette augmentation comme une solution à long terme, ou comme une solution de transition?

Mme Sisler: Si l'on considère l'ensemble de nos recommandations, ce serait une solution à court terme.

M. MacLellan: Vous préconisez donc—vous considérez le RSV comme...

Mme Sisler: Quand nous avons proposé cela, c'était en 1978, et cinq ans ont passé depuis. Il est surprenant de constater combien le temps passe vite.

M. MacLellan: Oui, c'est vrai.

Vous mentionnez une autre question qui me paraît importante, sans constituer pour autant l'un des principaux problèmes relatifs aux pensions, mais qui n'en a pas moins son importance: c'est l'information aux femmes, aux veuves et à ceux qui ont perdu un conjoint, qui font partie d'un régime de pension et qui ne savent pas au juste en quoi cela consiste. Vous êtes très généreux, je crois, de ne réclamer que le relevé financier du régime et les prestations accumulées de l'employé. Ceci peut s'appliquer, bien entendu, lorsque les deux conjoints sont en vie, ou après le décès de l'un. Cela me paraît un minimum. Et même lorsque cette information est donnée, encore convient-il de la donner sous une forme qui soit facilement comprise de tous.

Mme Pépin: Accessible.

M. MacLellan: Oui, c'est bien cela. Ces questions peuvent être fort compliquées, comme vous le savez: vous recevez le rapport d'une compagnie d'assurances, ou de toute autre grande société, vous le lisez, et parfois, vous n'y comprenez encore rien; il faudrait peut-être encore plus de renseignements

[Texte]

to the status really of even more than what you require. But I think I agree with you that that would be a bare minimum.

Mrs. Sisler: At one of the presentations, you might be interested to know, at the pension hearings in Manitoba, one of the speakers said that he saw no point in disseminating information at all, because employees really were not interested in their pension plans. So we have a long way to go.

Mr. MacLellan: That is right; this is it. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you, Mr. MacLellan. Madam Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Je suis vraiment désolée, comme M^{lle} MacDonald l'a dit, que nous n'ayons pas les média cet après-midi, et je suis désolée aussi pour nos collègues du Comité qui sont absents.

Je trouve que nous sommes très calmes, nous, les femmes autour de la table aujourd'hui après avoir traversé les injustices que nous avons vécues. Je nous trouve très calmes, je trouve que nous faisons ça très bien.

Je suis heureuse de constater que dans le document, vous parlez de personnes au foyer, parce que c'est la première fois que je retrouve les mots «personnes au foyer» en français. Il y a une différence; je l'ai remarquée hier soir et je l'ai soulignée. Je vous en remercie.

• 1645

Vous avez donné des statistiques très révélatrices, que je connaissais d'ailleurs. J'ai été très surprise, même si je suis impliquée dans le dossier de la femme depuis deux ans et que cela a accéléré depuis, lorsque, à la page 16, vous dites . . .

Mme Pépin: Dans le texte français?

Mme Killens: Oui. Donc, vous dites:

On ne peut pas plus justifier la cessation des versements des prestations de survivant en cas de remariage que la saisie des biens comme un compte de banque ou une automobile.

Cela m'a stupéfiée, mais c'est très vrai!

Mme Pépin: Cela m'apparaît inadmissible qu'une femme, en cas de remariage, perde la pension de son mari. À ce moment-là, on peut saisir un compte de banque ou une automobile et elle ne peut absolument rien faire pour recevoir la pension de son mari. C'est aussi ridicule que cela.

Mme Killens: Puisque vous m'éduquez moi-même aujourd'hui, je me demande comment vous pourriez éduquer les collègues absents, des deux côtés de la table? Que pourrait-on faire de plus pour éduquer les médias qui sont également absents? J'en suis désolée!

Toutefois, j'aimerais poser une question au sujet de la page . . .

Mme Pépin: Madame Killens, pourrait-elle vous répondre?

Mme Killens: Oui.

[Traduction]

que cela, mais je suis d'accord avec vous, ce serait vraiment un minimum.

Mme Sisler: Fait qui vous intéressera peut-être, lors d'une audience, au Manitoba, l'un des témoins a dit qu'il ne voyait aucune raison d'informer les gens, parce que les employés ne manifestaient aucun intérêt pour leurs régimes de pension. Il nous reste donc beaucoup de chemin à parcourir.

M. MacLellan: Oui, c'est bien vrai. Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie, monsieur MacLellan.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

I am very sorry, like Miss MacDonald said, that there is no media attendance this afternoon, and I also deplore the absence of our colleagues.

I find us very composed, the women sitting around the table today, after all the unfairness that has been shown to us, we are very cool indeed, we are doing fine, I think.

I am happy to see that you are speaking of homemakers in your brief, because it is the first time that I find the words in French *personnes au foyer*. There is a difference; I noticed it last night and I pointed it out. Thank you very much.

You have given us very revealing statistics, which I was acquainted with, by the way. Although I have been interested for about two years in the questions relative to women and my awareness of the problems has developed since, I was very surprised to read, on page 13 . . .

Mrs. Pépin: In the English text?

Mrs. Killens: Yes. You say:

There is no more justification for discontinuing survivor benefits after remarriage than there would be to seizing assets such as a bank account or car.

I was stunned, but it is very true!

Mrs. Pépin: It seems inadmissible that a woman, when she remarries, loses her husband's pension. You might as well seize a bank account or a car, and she could do absolutely nothing to continue receiving her husband's pension. It is as ridiculous as that.

Mrs. Killens: You are teaching me something today, but I wonder how you could teach those, on both sides of the table, who are not attending today? What could one do to educate the media, who are also absent? I am really sorry about it.

I would like, however, to ask a question relative to page . . .

Mrs. Pépin: Mrs. Killens, could she answer you?

Mrs. Killens: Certainly.

[Text]

Mme Dussault: C'est plus un commentaire qu'une réponse que je voudrais ajouter.

Le gouvernement du Québec a déposé, la semaine dernière, je crois, un projet de loi modifiant le Régime des rentes du Québec. Il prévoit une clause interdisant la cessation des paiements aux femmes de conjoints survivants en cas de remariage. Cela fait partie du projet de loi, au Québec.

Mme Killens: Bien voyons donc!

Mme Pépin: Oui, mais...

Mme Killens: Mais c'est de la régression! On régresse.

Mme Pépin: Non. Ils ont présenté un projet de loi prévoyant la non-cessation du régime de pension lors d'un remariage.

Mme Killens: Ah, bon! Très bien.

Maintenant, à la page 10, il est question de la clause d'exclusion. Où situez-vous, par exemple, la personne qui s'occupe des personnes âgées ou handicapées. La clause d'exclusion s'applique à la femme... C'est une clause d'exclusion de maternité de sept ans. Mais si une personne doit rester à la maison pour prendre soin d'une personne âgée ou handicapée, à ce moment-là, cette personne-là serait-elle protégée, en tant que femme au foyer, en vertu du R.P.C. ou du R.R.Q.?

Mme Sisler: Oui.

Mme Killens: C'est bien cela?

Mrs. Sisler: Yes. That is the recommendation that we have, that the child care drop-out provision be extended for people who drop out to care for elderly or disabled relatives.

Mrs. Killens: With a sickness in a person who is elderly or handicapped, we do not know how long it is going to be. Would there be no end to it? We know that for having a baby it is seven years. What would you do then?

Mrs. Sisler: We did not discuss the length of time. It is an area that was not addressed in the green paper. It is certainly something that has been suggested to me on many occasions as we have had pension conferences and pension discussions. We believe that in most cases it is women who drop out, and if you think of the age at which this will happen they will drop out at the time of their highest earnings so this is a penalty they will suffer. It is something that we think is a part of women's lifestyles that is ignored by the pension system, as many other aspects of women's lifestyles are ignored.

The Chairman: Madam Dussault.

Mme Dussault: La façon de regarder cette question est de se dire, puisque cela fait partie du mode de vie des femmes plus que des hommes, il faut que les modalités du régime public soient telles que cela ne pénalise pas les femmes qui font ce que tous attendent d'elles.

Mme Killens: Oui. Continuez.

Mme Dussault: Donc, il faut trouver une modalité qui leur permette quand même d'arriver à l'âge de la retraite avec une

[Translation]

Mrs. Dussault: It is more a comment than an answer that I would like to add.

Last week, I believe, the Government of Quebec presented a bill amending the Quebec Pension Plan. There is a provision in it prohibiting the suspension of payments to widows in case of remarriage. This is part of the Quebec bill.

Mrs. Killens: Is that not nice!

Mrs. Pépin: Yes, but...

Mrs. Killens: But this is going backwards! We are stepping backwards.

Mrs. Pépin: No. They presented a bill providing for continuance of the pension plan in case of remarriage.

Mrs. Killens: Ah well, very good!

On page 9, there is a mention of the drop-out provision. Where do you place, for example, the person who looks after handicapped or old people? The drop-out provision applies to the woman... It is a child-care drop-out provision for seven years. But if a person has to stay at home in order to take care of a handicapped or of an old person, would this person be protected like a homemaker, within the QPP or the CPP?

Mrs. Sisler: Yes.

Mrs. Killens: Is that right?

Mme Sisler: Oui. Nous recommandons en effet que la clause d'exclusion de maternité soit applicable à ceux qui cessent de travailler pour s'occuper de parents âgés ou handicapés.

Mme Killens: Quand un handicapé ou une personne âgée est malade, on ne sait pas pour combien de temps. Cette disposition aura-t-elle une durée illimitée? Nous savons qu'elle est de sept ans pour un enfant. Que feriez-vous dans ce cas-là?

Mme Sisler: Nous n'avons pas discuté de durée, c'est une question qui n'est pas abordée dans le livre vert. Je sais qu'on en a parlé à de nombreuses reprises, au cours des conférences et des discussions sur les pensions. Nous pensons que dans la plupart des cas, ce sont les femmes qui décident de rester chez elles, et l'âge auquel cela se produit généralement, c'est précisément pendant la période de leur vie où leurs salaires sont les plus élevés, et elles seront donc pénalisées pour cela. C'est un facteur qui découle, nous pensons, de l'existence des femmes, et que le régime de pensions ignore, à l'instar de bien d'autres aspects de l'existence féminine.

Le président: Madame Dussault.

Mrs. Dussault: The way to look at this question is to say, since it is part of the lifestyle of women more than of men, the provisions of a public pension plan must be such that they do not penalize women who behave like everybody expects them to.

Mrs. Killens: Yes, please go on.

Mrs. Dussault: Therefore, a way must be found to allow them to reach retirement age with a decent pension, even if

[Texte]

pension décente, même si elles se sont retirées du marché du travail à cause de telle ou telle autre occupation.

Mme Killens: La majorité de ceux qui nous ont présenté des mémoires ne sont pas d'accord avec vous pour ce qui est de la page 19, article 4.2.1, quand vous dites que la participation la plus active des femmes se situe entre 20 ans et 24 ans. Vous souhaitez que cette catégorie-là soit protégée, je présume, dès le début de leur entrée sur le marché du travail.

La majorité des gens qui présentent des mémoires ne veulent pas commencer avant 25 ans, et je me demande si vous pouvez renforcer votre argument aujourd'hui.

• 1650

Mrs. Sisler: The argument usually given for 25 years is that young people have lots of expenses and so on and they do not care to put money into pensions because, quite properly or understandably, they do not think they are going to get old. Our response is that that simply is a non-argument because we are concerned about the fact that elderly women are poor in Canada and if one balances off the poverty of elderly women and free income of younger people, it is not very difficult, particularly for someone my age, to make a choice. So we feel that that is something that has to be addressed. Because of women's lifestyles the highest participation rate is concentrated in their early years; they drop out to have children and they go back. If we do not bring in coverage until 25, then that highest period has been lost to women. Women's lifestyles have not been addressed and we feel they must be.

Mrs. Killens: I could not agree with you more but how can I sell it?

Mrs. Sisler: Well, it is a matter of something that is an urgent need as against—I hesitate to say it—a trivial expenditure. I do not know. I think it is something that is just urgent for women to have.

Mme Dussault: À ce sujet, on peut ajouter que dans le régime public, il n'y a pas de problème de cet ordre-là. Toute heure travaillée après l'âge de 18 ans a droit aux crédits de retraite.

Mrs. Killens: I would like to pick up on something that I wanted to jump on before, when Miss MacDonald was trying to find money for us to pay. We had a lot of noise before when the Minister responsible for the Status of Women, Judy Erola, talked about spousal exemption—you remember that. Do you think there would be money there if the time were ripe, to transfer that to a CPP and QPP for women from the spousal exemption? Would that be too radical again?

Mme Pépin: Je préfère ne pas commenter cette façon-là, parce qu'actuellement nous sommes à étudier l'ensemble de la situation économique pour les femmes. Je ne crois pas que c'est en prenant de l'argent d'une poche pour la mettre dans une autre qu'on peut résoudre une situation; je pense qu'on doit regarder absolument l'assiette fiscale au complet. Je préfère

[Traduction]

they dropped out of the labour force for one or the other reason.

Mrs. Killens: A majority of those who presented briefs to this Committee do not agree with you on page 15, paragraph 4.2.1, where you say that "the highest labour force participation of women in Canada occurs between the ages of 20-24." You would like, I suppose, to see this category protected from the time they start working.

The majority of those who present briefs would like to see it not before age 25, and I would like you to support your argument.

Mme Sisler: L'argument généralement invoqué en faveur de l'âge de 25 ans, c'est que les jeunes gens doivent faire face à de nombreuses dépenses et ne tiennent donc pas à mettre de l'argent dans des pensions, parce que—c'est bien compréhensible—ils ne peuvent s'imaginer qu'ils vont vieillir. Cela ne nous paraît pas un argument valable, car nous nous préoccupons du fait que les femmes âgées, au Canada, sont pauvres, et s'il faut soupeser la pauvreté des unes et les revenus des jeunes, il n'est guère difficile, en particulier pour quelqu'un de mon âge, de faire un choix. C'est pourquoi nous considérons qu'il faut résoudre ce problème. Les femmes, en raison de leur mode de vie, ont le taux de participation le plus élevé dans leurs jeunes années; elles s'arrêtent de travailler pour avoir des enfants, puis elles retournent travailler. Si nous ne les protégeons pas jusqu'à l'âge de 25 ans, elles perdront le bénéfice de cette période à haute participation. Il n'a pas été tenu compte du mode de vie des femmes, et nous considérons qu'il faut redresser cette situation.

Mme Killens: Je suis entièrement d'accord avec vous, mais que faire pour convaincre les autres?

Mme Sisler: Eh bien, il s'agit de faire passer un besoin pressant avant—j'hésite à le dire—une dépense négligeable. Je ne sais pas. C'est une mesure en faveur des femmes qu'il me paraît indispensable de prendre.

Mrs. Dussault: On this same question, it could be added that in a public plan, such a problem does not exist. After the age of 18, any hour that you have worked entitles you to pension credits.

Mme Killens: Je voudrais reprendre une question sur laquelle j'aurais aimé intervenir tout à l'heure, lorsque M^{lle} MacDonald essayait de nous faire trouver de l'argent. Quand M^{me} Judy Erola, ministre responsable de la situation de la femme, a parlé d'exemption de conjoint, cela a donné lieu à une véritable levée de boucliers. Vous vous en souvenez sans doute. Est-ce que vous croyez qu'on trouverait de l'argent là, dans cette exemption du conjoint, à transférer, si le temps était mûr, à un RPC ou RRQ? Serait-ce une mesure trop radicale?

Mrs. Pépin: I prefer not to make any comment, because we are currently examining the whole question of the economic situation of women. I do not believe in solving problems by taking money from the one to give it to the other, and I believe that you have to look at the whole tax system. Before I answer,

[Text]

garder mes observations pour après la parution du rapport sur la situation économique.

Mme Killens: Très bien, mais je pense que l'argument du ministre était que, c'était la majorité des hommes qui profitaient de ça et les hommes au niveau des salaires les plus élevés. A moins que l'argument ne soit pas bon., comme vous dites, c'est à étudier sûrement.

Mme Pépin: Il y a eu des commentaires par la suite dans les journaux où on a démontré que ce n'était pas la majorité, à ce moment-là, des gens mariés . . .

Mme Killens: Ma dernière question concerne, à la page 23, l'article 4.4.3, . . . page 23.

You will have to convince me of something here. When you say on credit splitting that you recommend that it would be obligatory, if I understood right; that it would not be a lump sum that would be given to the women but a pension.

How can we recommend such a thing, and how can you recommend such a thing? It seems to me we are almost touching on freedom of will of the woman.

Mrs. Sisler: I think when you look at the goal of pension reform—to give women economic security in their senior years—we must not recommend anything that conflicts with that goal. What often happens in divorce situations is that there is a settlement and the woman is given a lump sum which . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): She is bribed.

Mrs. Sisler: Yes. I did not say that but I certainly agree with it; she is bribed.

• 1655

She is given that because that seems to be an easy way to settle the situation, and she has no pension security. The man retains the full pension security, and then she always needs money and that very rapidly disappears.

We say that her immediate financial needs must be solved in other ways. Those financial needs are not going to be solved by the little amount of money the judge is going to decide to give her—and, believe me, from decisions that we have seen, it is little. In fact, in one notorious case—in Manitoba, I think—the woman ended up with nothing with regard to pension assets.

Our legislation has been changed now, and we are currently waiting for further change to balance it out with our Pension Benefits Act. But our contention is that if women continue to be bought off this way we will never get women to the point where they have any pension coverage whatsoever and that this is another way of giving women economic security in their senior years.

Mrs. Killens: I find that a very paternalistic approach. I agree with you, and I would like to know how to educate the women. That is where the answer lies because they are

[Translation]

I would rather wait for the publication of the report on the economic situation.

Mrs. Killens: Very well, but I believe that the Minister's argument was that it was mostly men who enjoyed this privilege, and men in the highest salary brackets. Unless the argument is not valid . . . as you say, it is a question that ought to be examined.

Mrs. Pépin: There have been comments later in the papers, to the effect that it was not the majority of married people . . .

Mrs. Killens: My last question. Section 4.4.3, on page 18 . . . yes, page 18.

Vous aurez à user de persuasion avec moi sur cette question. Vous dites que le partage des crédits devrait être obligatoire, si je vous ai bien comprises, qu'il ne devrait pas s'agir d'une somme forfaitaire que l'on donnerait aux femmes, mais d'une pension.

Comment pouvons-nous faire une telle recommandation, et comment pouvez-vous la faire? Il me semble que nous portons atteinte, là, au libre arbitre de la femme.

Mme Sisler: Nous devons penser à ce qui constitue l'objectif de la réforme des pensions—à savoir d'assurer aux femmes la sécurité économique dans leurs vieux jours—et nous ne devons rien recommander qui soit en conflit avec cet objectif. Il arrive souvent, dans un divorce, qu'il y a un règlement et que la femme reçoit une somme forfaitaire qui . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): On achète son acceptation.

Mme Sisler: C'est bien cela. Je ne l'ai pas dit, mais c'est certainement ce que je pense: on achète son consentement.

On lui donne cela parce que ça semble être une solution facile et parce qu'il n'y a aucune pension garantie. L'homme, lui, conserve ses droits entiers à une pension, alors qu'elle a toujours besoin d'argent et que la somme qui lui a été remise disparaît très rapidement.

Nous sommes donc d'avis qu'il faut répondre à ses besoins pécuniaires immédiats par d'autres moyens. En effet, ils ne seront pas comblés par la remise d'une petite somme établie par le juge, et croyez-moi, à en juger d'après les décisions que nous avons pu observer, c'est peu. De fait, dans un cas célèbre, survenu, je crois, au Manitoba, la femme se retrouva sans droit aucun à la pension de retraite.

Notre loi a été modifiée maintenant, et nous attendons qu'elle le soit à nouveau, afin qu'elle s'aligne sur la nouvelle Loi sur les normes des prestations de pension. Toutefois, nous maintenons que si l'on continue à acheter le consentement des femmes de la sorte, nous ne réussirons jamais à leur obtenir des droits à une pension, c'est-à-dire à leur obtenir un autre moyen d'assurer leur sécurité financière dans leur âge avancé.

Mme Killens: Moi aussi, je considère cette façon de faire très paternaliste. Je suis donc d'accord avec vous, et j'aimerais savoir comment on peut éduquer les femmes à cet égard; car

[Texte]

emotionally upset at that time and, as you say, it is very attractive to have a lump sum to buy something that is urgently needed. What we need is education of the woman at the time when she is being traumatized through a very personal experience.

Therefore I was throwing the question at you not because I do not agree with it, because that is a logical, sensible thing to do, but I would feel very paternalistic as a member of this committee to do such a thing. I do not know what we will do of course, but . . .

Mrs. Sisler: By making it mandatory you solve her traumatic situation. She does not have to be concerned about it then; it is solved for her. It is true that a lot of these decisions are made under great emotional strain and usually to the disadvantage of the woman.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Miss Mildred Morton has a follow-up before M^{lle} Dussault.

Miss M.J. Morton (Research Associate): It seems that there are two issues here. One is the question of making it mandatory, which is one thing. But there is the question of not allowing any opting out, and there there might be some question. In some cases it can be assumed that the wife surely can make a rational decision about whether or not she wants to bargain in a certain way, and why not allow her to have the decision? I see the point of making it mandatory, saying if you are going to have legislation let us have it mandatory and then let us give somebody the choice if they want it; but why preclude all choice altogether?

Mrs. Sisler: Because we are addressing the poverty of elderly women and the reason elderly women are poor is that they have no pension coverage, particularly if they have been in the home.

Miss Morton: Yes, but you are suggesting all sorts of other remedies—survivor benefits to divide, credit splitting, you are increasing the CPP . . . In the context of now, yes, one can see there is a point. In the context of a whole bunch of reforms, do you also want to say with all these reforms—increasing CPP, making private pension plans mandatory, having survivor benefits, having credit splitting, all of this . . . and saying you cannot play around with any of this; we are not going to allow women to have a choice ever?

Mrs. Sisler: We are saying a pension is a pension is a pension. We are saying that a pension once established as a pension should remain a pension. That is where the money went when they were married. That is how it should stay for her now that she is not married; and, heaven knows, she will need it a lot more, given the statistics that we have, when she is divorced. If you think of the number of women who are traded

[Traduction]

c'est là qu'est la solution. En effet, au moment où elles doivent s'occuper de cela, elles passent par de grands bouleversements émotifs, et ainsi que vous venez de le dire, il est alors très attirant d'accepter une somme forfaitaire lorsqu'on a un besoin urgent d'acheter quelque chose. Il faut donc éduquer la femme au moment même où elle passe par une expérience personnelle très traumatisante.

Si je vous ai posé cette question, ce n'est donc pas parce que je n'étais pas d'accord avec vous, car vos propositions sont logiques et sensées, mais parce qu'en tant que membre de ce comité, je me trouverais très paternaliste de faire une telle chose. Bien entendu, j'ignore ce que nous allons faire, mais . . .

Mme Sisler: En rendant cela obligatoire, vous la sauvez de sa situation traumatisante. Elle n'a alors plus à se préoccuper de cela, puisque la question est réglée pour elle. Il est vrai que bon nombre de ces décisions sont prises dans des moments de grandes tensions et de bouleversements, et que d'habitude, cela nuit à la femme.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Le président: M^{lle} Mildred Morton aimerait intervenir avant M^{lle} Dussault.

Mlle M.J. Morton (assistante de recherche): Il me semble qu'il y a deux questions en jeu ici. Il s'agit d'abord de rendre ces mesures obligatoires, puis de ne pas permettre de désistement, et à ce dernier sujet, on peut peut-être s'interroger quelque peu. En effet, dans certains cas, on peut supposer que la femme est certainement en mesure de faire un choix rationnel, à savoir si elle veut négocier d'une certaine façon, et alors, pourquoi ne pas lui permettre de prendre une telle décision? Je comprends pourquoi on veut rendre cette loi obligatoire, parce qu'autant la rendre ainsi s'il faut l'adopter, et ensuite, laissons aux intéressées le droit de choisir, si elles le désirent; cependant, pourquoi empêcher qu'il y ait choix?

Mme Sisler: Parce qu'il s'agit de régler les problèmes de femmes âgées dans le besoin; or, la raison pour laquelle ces femmes âgées sont pauvres est qu'elles ne reçoivent aucune pension, particulièrement si elles sont restées à la maison.

Mlle Morton: Oui, mais vous proposez toutes sortes d'autres mesures, comme les prestations du conjoint survivant à partager, le partage des crédits, l'augmentation du Régime de pensions du Canada . . . En conséquence, par rapport à la situation actuelle, oui, ces mesures paraissent justifiées. Toutefois, si on adopte tout un train de réformes, la hausse des prestations du Régime de pensions du Canada, la mise sur pied obligatoire de régimes de retraite privés, l'accès aux prestations du conjoint survivant, le partage des crédits, tout cela . . . et si on dit en même temps que les femmes ne peuvent choisir parmi ces mesures, eh bien, n'allons-nous pas leur permettre de faire un choix un jour?

Mme Sisler: Nous disons qu'une pension, c'est une pension, et toujours une pension. Cela signifie qu'une pension, une fois établie, devrait demeurer en tant que telle. C'est à ce genre de fonds qu'est allé l'argent lors du mariage. C'est donc là qu'il devrait demeurer, à sa disposition, maintenant que la femme n'est plus mariée. Et Dieu sait qu'elle aura besoin de bien plus d'argent après le divorce, si on se reporte aux statistiques

[Text]

in on younger models in their early 50s, these are the women I am familiar with who do not . . . Sure they need lump sums, but I know that when they get to be 65 they are just not going to have anything.

Mme Dussault: De façon générale, les modifications qui sont proposées pour que les crédits de pension privée soient dévolus et immobilisés après deux ans, s'appliquent à tout le monde, de toute façon.

• 1700

Personne ne peut supposer que les travailleurs et les travailleuses n'auront pas besoin d'argent liquide à un moment donné dans leur vie, entre le moment où leurs crédits seront dévolus et où les contributions qu'ils ont déposées dans un régime de pension seront immobilisées. On interdit aux gens de toucher à cela parce que cet argent a été mis de côté pour une raison bien précise.

A mon avis, ce même raisonnement s'applique lorsqu'on change le type de propriété de ces crédits-là. Parce qu'il y a eu divorce, une moitié des biens va au travailleur et l'autre moitié à sa conjointe.

Ms Morton: There is just one last point, and it should not be beaten over the head. It certainly is true now that pensions are locked in, but there is the whole question of whether or not pensions should be locked in. There are a number of people who say, Why should I not have the option at all times to take my pension, during my lifetime, because of the way I live, because of the shortage of cash flow, to take my pension, use it now to acquire an asset, to acquire some capital that maybe in my old age will return something to me. That is another question. Then there is the issue of whether we should forbid a woman to do that, or to make that choice. The assumption right now is that women are incapable, under pressure, when money is short, of making a rational choice for themselves. The issue is, shortage of money now, and shortage of money in the future.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): May I make a supplementary comment on that? I want to give you an example of what happens. I think women, at a time of divorce, of marital breakup, are now in a situation where the great majority of decisions made as to what they will accept in lieu of pension splitting, is a pretty poor bargain when you look at the long haul. But I am not going to stress that point.

I want to give you a case which convinced me that it should be mandatory to split pensions and automatically have half of it paid to the spouse at age 65. At the present time, it is voluntary. Very few people, really, in the overall number of cases of marriage breakdown, very few people opt to split pension credits. I do not know, it is something like 3% of divorces. I put a notice in my householder at one point, to remind people that this option is available to them, because most women simply were not aware of it. Lawyers did not bother to inform them, because that was not in their interests to do so.

[Translation]

disponibles. Si l'on songe au nombre de femmes âgées d'environ 50 ans et auxquelles on a préféré des femmes plus jeunes, ce sont ces femmes que je connais, et qui ne . . . Bien sûr, elles ont besoin d'une somme fortaitaire, mais je sais que lorsqu'elles atteindront 65 ans, il ne leur restera plus rien.

Mrs. Dussault: Anyhow, as a general rule, the proposed amendments to provide for vesting and locking-in of private pension credits, after two years, apply to everybody.

Nobody thinks that workers, both male and female, will not need cash between the time of vesting and the time when the contributions are locked in a pension plan. However, you cannot get at that money because it has been locked in for a very special reason.

According to me, the same reasoning applies when there is a change in ownership of these credits. After a divorce, half of the property goes to the worker and the other half goes to the spouse.

Mme Morton: Il y a quelque chose d'autre qu'il ne faudrait pas oublier. C'est certainement vrai que les pensions sont immobilisées, sont bloquées; cependant, il faudrait se demander pourquoi. D'aucuns pensent qu'ils devraient avoir la possibilité de retirer leur fonds de pension à un moment ou à un autre de leur vie, quand il y a des coups durs, ou simplement pour acheter un bien qui pourrait prendre de la valeur, qui serait un bon investissement pour l'avenir. C'est une autre question. Il y a également la question de savoir si l'on devrait empêcher une femme de faire un tel choix. À l'heure actuelle, on semble tenir pour acquis que les femmes sont incapables de faire un choix rationnel sous pression lorsqu'elles manquent d'argent. Le problème, c'est toujours un problème d'argent.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pourrais-je faire un commentaire qui se rapporte à cette question? J'aimerais vous donner un exemple de ce qui se passe. Les femmes, au moment du divorce ou de la séparation, se retrouvent dans une situation perdante.

Je voudrais vous donner un exemple, pour vous convaincre qu'il devrait être obligatoire de partager les pensions automatiquement entre les conjoints à l'âge de 65 ans. À l'heure actuelle, il s'agit de quelque chose de volontaire. Très peu, dans le cas de séparation, choisissent de partager les crédits de pension; je crois qu'il s'agit en fait du pourcentage minime de trois pour cent pour tous les divorces. Dans mes envois collectifs, j'ai envoyé un avis pour rappeler à la population qu'une telle option existait; la plupart des femmes, en effet, n'étaient pas au courant de celle-ci. Les avocats ne prenaient pas la peine de les en informer, et de toute façon, cela n'était pas dans leur intérêt de le faire.

[Texte]

A woman who was going through divorce proceedings saw that notice and decided she would be one of those who would take advantage of pension splitting. And it went through, no problem. It went through. But because it was unusual, out of the ordinary, she subsequently came back to me and said: Is there any way you can get that decision I took, reversed, because my ex-husband feels he still owns a part of me. I am undergoing the worst kind of harassment on an ongoing basis, because he feels he is different from everybody else who have not split their pensions, and he is going to continue that kind of harassment unless I relinquish my rights to the pension.

What I am saying is, until it becomes the norm and people accept that this is going to happen upon divorce, there are going to be those people who say, She still has a part of what I own. That, more than anything else, convinced me there should be a splitting of pensions automatically on divorce.

Mme Pépin: Je dois avouer, à l'appui de ce que M^{lle} MacDonald a dit, qu'en 1983, il est alarmant de voir le pourcentage élevé de femmes qui divorcent et qui ne réclament pas ce montant d'argent-là parce qu'elles ne sont pas au courant. On a souvent l'impression que les avocats sont de connivence avec les maris parce qu'ils n'informent pas les femmes! Même l'avocat qui défend la femme ne l'informe pas de ce droit-là! Il y a très, très peu de femmes qui sont au courant. Nous essayons de rencontrer les femmes et de leur dire, mais plusieurs parmi celles que l'on rencontre maintenant et qui sont divorcées depuis deux ou trois ans ne le savaient pas. On ne leur a jamais dit! Nous croyons que, certainement, ce devrait être obligatoire. Même les femmes qui le reçoivent, actuellement, devraient être au courant afin qu'elles ne soient pas harcelées.

• 1705

Miss Morton: Just to finish it. The issue is not whether or not to make it mandatory. I agree with you; yes, of course it should be made mandatory. The issue is whether one could opt out of the mandatory arrangement—that is, the norm would splitting; then, if in certain cases there was a desire to bargain, that would be allowed with consent of both spouses.

Ms Sisler: Are you suggesting that the husband will be allowed to opt out of it too?

Miss Morton: There has to be consent by both . . .

Ms Sisler: Do you think that, at any time, people should be able to opt out of pension plans? Is that your point?

Miss Morton: No. As a divorce settlement. At the time of divorce, but when that is . . .

Ms Sisler: If you take your argument to the logical conclusion, then if you have a pension, it does not really . . . if you are saying that you should be able to opt out of the pension at divorce, what is the difference between divorce and any other time? I think that is why we say that a pension should be to pension credits. I think if you took your thinking, you would indicate that "opting out" should be the norm.

[Traduction]

Une femme qui était en pleine procédure de divorce a pris connaissance de cet avis et a décidé qu'elle se prévaudrait d'une telle disposition. Il n'y a eu aucun problème pour obtenir satisfaction. Cependant, étant donné qu'il s'agissait de quelque chose d'inhabituel, elle est venue me voir pour me demander s'il était possible de renverser cette décision, qui contribuait, selon elle, à la garder encore sous la tutelle de son mari. Celui-ci, en effet, l'a harcelée de façon continuelle, parce qu'il estimait qu'il était seul, parmi bien d'autres dans sa situation, à avoir vu partager sa pension. Elle sentait qu'il allait continuer à la harceler jusqu'à ce qu'elle abandonne son droit à la pension.

Tout ce que je veux dire, c'est que jusqu'à ce qu'une telle pratique devienne la norme, jusqu'à ce que ce soit accepté comme quelque chose qui fait partie du divorce, son harcèlement pourra toujours continuer. C'est pourquoi je suis persuadée qu'il faudrait un partage automatique des pensions au moment du divorce.

Mrs. Pépin: To confirm what Miss MacDonald just said, it is alarming to see, in 1983, the number of women who divorce and who do not claim that amount of money because they do not know about it. Very often, we think that the lawyers act in connivance with the husbands because they do not inform the spouses! Even the lawyer who defends the wife does not inform her of that right. There are very few women who know about it. We are trying to inform women; however, many amongst those that we meet nowadays and who have been divorced for two or three years are not informed of their rights; nobody ever told them. We think that splitting of the pension should be mandatory. And even women who receive half of the pension should be reminded so that they will not let themselves be harassed by their ex-husbands.

Mlle Morton: Je suis d'accord avec vous, cela devrait être obligatoire, cependant, la question n'est pas de savoir si cela devrait devenir obligatoire ou non, mais bien si l'on pourrait se désaffilier de cette mesure obligatoire dans certains cas et avec le consentement des deux époux.

Mme Sisler: Vous suggérez que le mari ait la possibilité de se désaffilier?

Mlle Morton: Il devrait y avoir consentement mutuel.

Mme Sisler: Croyez-vous qu'à un moment quelconque, l'on devrait pouvoir se désaffilier d'un régime de pension? Est-ce cela que vous voulez dire?

Mlle Morton: Non. Au moment du divorce . . .

Mme Sisler: Si l'on veut alors être logique jusqu'au bout, si vous dites que l'on devrait pouvoir se désaffilier au moment du divorce, pourquoi alors établir une différence entre le divorce et toute autre période de la vie? C'est la raison pour laquelle nous disons que les cotisations à un régime de pension devraient servir à établir des crédits de pension. De votre

[Text]

Mme Pépin: Je suis tout à fait opposée à l'idée de laisser le choix, même si les deux conjoints doivent signer. Je craindrais toujours qu'on déjoue les femmes et qu'elles soient perdantes à ce niveau-là. Je suis opposée à cela!

The Chairman: Miss Mason.

Miss Peggy Mason (Progressive Conservative Party Researcher): I want just to return for a minute to the inclusion of the homemakers in the Canada Pension Plan. It seems to me that part of the issue is not a technical question. It is a philosophical question, too, as to who is going to pay for it. When the National Action Committee appeared, it suggested that all other members of the Canada Pension Plan should pay for... there should be a full subsidy for women with children, regardless of the income level of that family. And as Miss MacDonald has indicated, there are other options like having the family pay if they can afford to pay. Then there is the option of providing a subsidy to those families which need it.

I just wonder whether or not the council is going to look at that. I mean, whether or not there should be a full subsidy regardless of income level for homemakers, or whether or not the family should contribute income. It seems to me it is an important philosophical question; it is not just a technical issue that economists can look at, or actuaries.

Ms Sisler: I thought I had answered that when I spoke to Miss MacDonald, when I said that we feel that the principle is that homemakers should be included, and that the details under which this is to be worked out really belong to a group such as the government which has the resources to do that kind of thing.

Miss Mason: With respect, I am not questioning the amounts of money that people would pay or so on, I am saying, as a principle, will the council look at... well, all other plan members, or most of the other people who contribute to the Canada Pension Plan contribute themselves—that is, the employer contributes, and the employee contributes. I wonder whether or not the council will look at it, because I realize you have said that the council has not. Are they going to? Or would they consider looking at whether or not the homemaker should be included on the same basis as other plan members—meaning their families contribute—or whether or not they should be included on a completely different basis, as NAC has recommended, which is that they be fully subsidized by other plan members.

One of the concerns with the NAC plan is that if they are subsidized by other plan members, then you have working women with children who are earning low incomes subsidizing high income homemakers. Because if you subsidize all

[Translation]

argumentation, on pourrait en fait conclure que la désaffiliation pourrait devenir la norme.

Mrs. Pépin: I object completely to this optional element even with the consent of both spouses. I would fear for women who could be the big losers.

Le président: Mademoiselle Mason.

Mlle Peggy Mason (documentaliste, Parti progressiste-conservateur): J'aimerais revenir brièvement sur l'inclusion des femmes au foyer dans le Régime de pensions du Canada. Il me semble que cette question n'est pas simplement une question d'ordre technique, mais également une question d'orientation; en effet, qui va payer ces sommes supplémentaires? Lors de la comparution du Comité national d'action sur le statut de la femme, les représentantes de cet organisme ont déclaré que les contributions devraient provenir de tous les autres membres du Régime de pensions du Canada... bref, qu'indépendamment du revenu de la famille, il faudrait subventionner entièrement les femmes qui restent à la maison pour élever leurs enfants. Comme M^{lle} MacDonald l'a indiqué, il y a d'autres possibilités, comme, par exemple, celle de prévoir des versements qui seraient faits par la famille si celle-ci est dans une catégorie de revenus qui l'y autorise. Il y a également la possibilité de fournir des subventions aux familles qui en ont besoin.

Je me demande si le conseil va étudier cette question. Le conseil, en effet, estime-t-il que l'on devrait envisager une subvention complète indépendamment du niveau de revenu ou si la famille devrait y contribuer? Il me semble que c'est une question philosophique importante et pas simplement une question technique qui relève des économistes ou des actuaires.

Mme Sisler: Je crois avoir répondu à la question, au cours d'une réponse à M^{lle} MacDonald, lorsque j'ai dit qu'il devrait y avoir des dispositions pour les femmes au foyer mais que les détails pratiques devraient être résolus par un groupe comme le gouvernement, par exemple, qui a les ressources nécessaires pour procéder à une telle évaluation.

Mlle Mason: Je m'excuse, je ne veux pas parler du montant des contributions, mais simplement du principe en cause, celui des contributions, et de la source de celles-ci. Dans le cas de la plupart des autres membres du Régime de pensions du Canada, la contribution est faite par le membre lui-même et par l'employeur. Je me demande si le conseil étudiera cette question. Vous avez dit, si je ne me trompe, que le conseil ne l'avait pas encore étudiée. Allez-vous le faire? Allez-vous vous demander si les femmes au foyer devraient être incluses sur la même base que tous les autres membres du Régime, c'est-à-dire si leur famille doit contribuer ou si elles devraient être incluses sur une base tout à fait différente, comme l'a recommandé le Comité national d'action sur le statut de la femme, c'est-à-dire si leurs contributions devraient être subventionnées à part entière par les autres membres du Régime?

Si l'on adoptait les recommandations du CNA, cela aboutirait à une situation où des femmes avec de jeunes enfants, qui travaillent et qui gagnent un faible salaire subventionneraient des femmes au foyer disposant d'un haut

[Texte]

homemakers with children then, regardless of income, you have that kind of a transfer. It seems to me that the council might want to take a philosophical position on that.

Le président: Madame Pépin.

Mme Pépin: Le sujet des pensions n'est, définitivement, pas clos. Notre comité est présent chaque fois qu'il y a des réunions. Donc, cette question sera sûrement traitée à notre comité.

Je crois que M^{me} Dussault aimerait ajouter quelque chose.

• 1710

Mme Dussault: La clause d'exclusion pour soins d'enfants de moins de sept ans, dans sa conception même aujourd'hui, implique que l'ensemble des participants au régime financier, d'une certaine façon, la pension un peu plus élevée que les femmes peuvent avoir en profitant de cette clause-là. Actuellement, c'est cela.

Sur le plan philosophique, c'est déjà accepté finalement par tous ceux qui acceptent la clause d'exclusion volontaire pour soins de jeunes enfants. Il y a beaucoup de modalités qui peuvent être définies pour que les femmes qui travaillent, tout en ayant des enfants de moins de sept ans, soient traitées sur le même pied que les femmes qui restent à la maison pour prendre soin d'enfants de moins de sept ans. Un remboursement des prestations, des cotisations d'une femme qui travaille et qui a quand même des enfants de moins de sept ans, peut être imaginé au moins jusqu'au niveau où la personne qui reste à la maison, pour s'occuper d'enfants de moins de sept ans, accumule elle-même un crédit. Ce sont des modalités qui sont possibles tout en gardant en tête l'équité entre les personnes qui travaillent et les personnes qui ne travaillent pas qui sont dans les mêmes circonstances.

Miss Mason: I do not want to belabour it too much, but it would seem to me that there is a difference in the subsidy. The amount of the subsidy might be quite different between the child care drop-out clause and the full inclusion of homemakers throughout their working lives. I guess I am just a bit confused about why the council does not want to take a position on that.

Mrs. Pépin: I do not think it is because we do not want to take a position, it is because I think I cannot take a position when it has not been approved by the members. The committee is there and still working and we are working on all the reports that are presented here. I am sure that it will come into the discussion in one of the next meetings and we will let the task force know about our position.

Miss Mason: Okay. I just have one other question then. On page 21 of the brief, the Guaranteed Income Supplement recommendation, which is of course one that we have received from a lot of briefs, and I quote:

That the federal government increase the Guaranteed Income Supplement as soon as possible to ensure adequate income to all Canadian senior citizens.

[Traduction]

revenu. En effet, si l'on subventionne toutes les femmes au foyer qui s'occupent de leurs enfants, sans tenir compte du revenu, il y aurait un transfert de ce genre. Il me semble que le conseil devrait une position à cet égard.

The Chairman: Mrs. Pépin.

Mrs. Pépin: We have not said everything we have to say on the question of pensions. We have a member present each time there are meetings. This question will most certainly be on the agenda for our committee.

I think Mrs. Dussault would like to add a few words.

Ms Dussault: The child care drop-out provision on account of children under seven provides that all participants in the plan contribute for the higher pension that these women can take advantage of under this provision. That is the present situation.

So, philosophically, this type of thing has already been agreed to by those who agree with the child care drop-out provision. So there can be many different ways whereby women who are working and have children under seven could be treated on the same footing as homemakers who stay home to look after children under seven. For example, reimbursement of contributions for women on the labour market with children under seven. This reimbursement could be to the level of the credit of the homemaker. There are all kinds of possibilities provided we remember to treat equally people who are working and the homemakers in the same situation.

Mlle Mason: Je ne voudrais pas m'appesantir sur cette question, mais il me semble qu'il y a une différence dans le montant des subventions. En effet, il me semble que la différence est importante pour ce qui est de cette période d'exclusion volontaire pour prendre soin d'un enfant d'âge préscolaire et l'inclusion complète des femmes au foyer pendant toute leur vie. Je ne vois pas très bien pourquoi le conseil ne veut pas prendre position à cet égard.

Mme Pépin: Ce n'est pas que nous ne voulions pas prendre position, c'est que je ne peux pas prendre position étant donné qu'il n'y a pas eu approbation par les membres du conseil. Le comité et nous-mêmes étudions tous les rapports qui sont présentés. Je suis sûre que cette question fera l'objet de discussions au cours des prochaines réunions et nous informons le groupe de travail de notre position.

Mlle Mason: Très bien. J'aurais une autre question à poser. À la page 21 du mémoire portant sur les recommandations concernant le supplément du revenu garanti, on peut lire ce qui suit:

Que le gouvernement fédéral augmente le supplément de revenu garanti dès que possible afin d'assurer un revenu adéquat à tous les citoyens canadiens âgés.

[Text]

I guess what I am interested in is what you consider to be adequate. Perhaps, as a little bit of background, you may be aware that Madam Bégin, in response to questioning in the Health, Welfare and Social Affairs committee, gave her position as to what she considered to be an adequate increase in the level of benefits in the Guaranteed Income Supplement for single, elderly . . . of course you are aware that the majority of those people, or a large number of those people, are women. She indicated that an increase of \$25 a month would be sufficient.

You may also be aware that the Stats Canada poverty line, if you use that, and the National Action Committee, when it appeared, used that, suggests that the increase required would be, for a single, elderly person, either \$75 a month or \$187 a month, depending on which Stats Canada poverty line you use—the old one or the updated one. There is a considerable difference, as you can see, between what the minister has suggested as an adequate increase and what the Stats Canada poverty line suggests would be an adequate increase; i.e., at the poverty line. I just wonder, has the council taken a position or does it have any thought on what an adequate income level would be for this increase in the GIS, for single elderly . . . ?

Mrs. Sisler: No, we have not taken a position on that.

Miss Mason: Are you going to or are you intending on doing so?

Mrs. Sisler: Well, as Madam Pépin has indicated, the pension committee, which I chair, is an ongoing committee which looks at pension issues as they come up. We continue to examine all the pension concerns that we find important.

Miss Mason: I guess what I am suggesting is that it might be useful if we could hear what you have to say about that when you do consider it.

Mrs. Pépin: We will let the . . .

The Chairman: Miss Morton.

Miss Morton: Thank you. I want to ask, just to get it clear for my own information, about your position on survivor benefits. You want to retain survivor benefits and have pensions for housewives as well. Is that the case or is it not the case? I ask, because the NAC position is to gradually phase out survivor benefits, to keep the home-maker benefits. It is argued that the savings on elimination of the survivor benefits will, for the most part, pay for the cost of a home-maker's pension. Is this the thinking of the advisory council or not?

• 1715

Mrs. Sisler: Again, that is a detailed approach which we have not taken. We have worked from the point of view of principles. But if you look on pages 7 and 8, we have said we

[Translation]

Qu'entendez-vous par adéquat? Je pourrais peut-être vous donner quelques renseignements sur la question. Vous savez sans doute que M^{me} Bégin, en réponse à une question qui lui a été posée au Comité de la santé, du bien-être et des affaires sociales, s'est prononcée sur ce qui représenterait une augmentation adéquate du niveau de prestation du supplément de revenu garanti pour les personnes seules, les personnes âgées, comme vous le savez sans doute, un nombre très important de ces personnes sont des femmes. Elle a indiqué qu'une augmentation de \$25 par mois serait suffisante.

Vous savez sans doute également que d'après les données de Statistique Canada sur le seuil de la pauvreté, données qu'a utilisées le Comité national d'action lors de sa comparution, l'augmentation nécessaire devrait être pour une personne seule âgée soit de \$75 soit de \$187 par mois, selon les données de Statistique Canada dont on s'inspire, les anciennes ou celles qui ont été mises à jour. Il existe donc une différence considérable, comme vous pouvez le remarquer, entre ce que le ministre a proposé et ce que les données de Statistique Canada laisseraient entrevoir. Tout ceci évidemment par rapport au seuil de la pauvreté. Le conseil a-t-il adopté une position sur cette question du niveau de revenu adéquat et donc de l'augmentation du supplément de revenu garanti pour une personne seule âgée?

Mme Sisler: Non, nous n'avons pas pris position sur cette question.

Mlle Mason: Allez-vous le faire? En avez-vous l'intention?

Mme Sisler: Comme M^{me} Pépin l'a indiqué, le comité des pensions, dont je suis présidente, est un comité permanent du conseil qui étudie les questions se rapportant aux pensions au fur et à mesure où celles-ci surviennent. Nous continuons à examiner toutes les questions importantes se rapportant à ce sujet.

Mlle Mason: Il serait intéressant de savoir quelle est votre position lorsque vous aurez étudié la question.

Mme Pépin: Nous informerons . . .

Le président: Mademoiselle Morton.

Mlle Morton: Merci. J'aimerais savoir quelle est votre position en ce qui concerne les prestations au survivant. J'aurais besoin de clarifications à cet égard. Vous préconisez, si je ne me trompe, de garder les prestations au survivant et de prévoir des pensions pour les femmes au foyer. C'est bien cela n'est-ce pas? Si je vous pose cette question, c'est que la position du CNA est d'éliminer progressivement les prestations au survivant et d'instaurer des prestations aux femmes au foyer. Les économies réalisées de cette façon paieraient, dit-on, le coût de pensions pour les femmes au foyer. Cette ligne de pensée est-elle la même que celle du conseil?

Mme Sisler: Nous n'avons pas envisagé la question de façon si détaillée. Nous nous sommes attachés aux principes. Cependant, si vous consultez notre mémoire aux pages 8 et 9,

[Texte]

accept the necessity of survivor benefits, even though they are subsidized by single, widowed and divorced persons, until all women have adequate pension security.

As I say, we will be continuing to study these things. What we have in front of us is the immediate need of resolving the poverty of elderly women, and we do not believe you should close the door on what you have until the door on what you are going to get has been opened wide and you are across the threshold.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I want to ask a question about the recommendation on page 9 of the expansion of the CPP/QPP. I realize that is your recommendation; but I also would like to know if you would consider, in the ongoing work you are doing, examining the vehicle of retirement pension accounts as a means by which those who are presently in the labour force or entering the labour force could contribute to their retirement income.

Mrs. Sisler: The registered pension account?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The registered pension account.

Mrs. Sisler: Yes, yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am anxious to see a pension reform achieved in this country that we are actually going to be able to bring about. Now, I think there are some proposals that can be put before us and there are some options we can discuss that, quite straightforwardly, are not practical of implementation because there are simply not sufficient funds in order to carry out what we might all want to see but which is not going to happen.

So while I am very concerned about the reform of the system to include those who are not now in pension plans, who work in the home, I wonder if we should be looking at different vehicles for those who work outside the home, which might be more practical than others. I mentioned the retirement pension account, which could be set up in a similar way to a bank account and in which both the employer and the employee would make a contribution. But it would be movable; it would be transferrable. You would take it with you wherever you go, from city to city or from job to job; or you could increase the payments from time to time or whatever. There would be no reason, in the sense of having a lot of overhead, a lot of paper work or something that would have additional costs for small businesses, that would prohibit them from allowing their employees to get into it.

I throw this out only as another option which I think we should be studying for those who are in the labour force, which might meet some of the requirements we have for the many women who work in corner grocery stores, in drug stores or in places where they do not now have a pension plan other than the limited CPP.

Mrs. Sisler: In our brief, we said the council endorses the concept of the RPA and that we wanted it to include a spousal

[Traduction]

vous verrez que nous acceptons la nécessité des prestations au survivant même si elles sont subventionnées par les personnes célibataires, veuves ou divorcées. Nous acceptons la nécessité de telles prestations jusqu'à ce que toutes les femmes bénéficient d'une sécurité suffisante en matière de pension.

Comme je l'ai dit, nous allons continuer d'étudier ces questions. La question immédiate à régler est celle de la pauvreté chez les femmes âgées. Nous ne croyons pas en effet que l'on devrait fermer la porte sur ce que l'on a déjà avant d'avoir vraiment acquis ce que l'on veut.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais poser une question au sujet des recommandations à la page 11 concernant l'élargissement du Régime de pensions du Canada—Régime de rentes du Québec. Envisageriez-vous d'étudier la possibilité d'avoir recours aux comptes de pension de retraite comme moyen pour les personnes qui se trouvent ou qui vont entrer dans la population active de contribuer à leur revenu de retraite.

Mme Sisler: Le compte de pension de retraite?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui.

Mme Sisler: Oui, certainement.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je suis heureuse de penser que nous contribuons maintenant à l'élaboration d'une réforme en matière de pension. Cependant, certaines propositions qui nous ont été soumises ne sont pas pratiques et ne peuvent être appliquées parce qu'il n'y a tout simplement pas suffisamment de fonds.

C'est pourquoi, même si je me préoccupe beaucoup du fait que la réforme du système devrait permettre d'inclure les personnes qui ne participent pas à l'heure actuelle à un régime de pension, les personnes au foyer, je me demande si l'on ne devrait pas étudier d'autres possibilités de participation pour les personnes qui travaillent à l'extérieur. J'ai mentionné le compte de pension de retraite, qui pourrait être établi de la même façon qu'un compte en banque et auquel à la fois l'employeur et l'employé feraient des contributions. Cependant, il s'agirait d'un compte transférable, peu importe la ville où l'on habite ou le travail que l'on fait. On pourrait également augmenter les versements. De plus, un tel compte ne représenterait pas un fardeau pour les petites entreprises, parce qu'il n'occasionnerait pas beaucoup de frais généraux et qu'il ne donnerait pas lieu à de la paperasserie supplémentaire.

Il s'agit donc là d'une autre option que l'on pourrait étudier pour les personnes de la population active. La souscription à un tel compte conviendrait particulièrement à des femmes employées dans les petites épicerie, les drogueries et beaucoup d'autres emplois où il n'existe pas de régime de pension autre que le RPC.

Mme Sisler: Dans notre mémoire, nous avons dit que le conseil appuyait le concept d'un compte de pension de retraite

[Text]

option. So that would cover a great many concerns, certainly the concerns that we have expressed. It seems to be a very good vehicle for small businesses, for which a large majority of women work. So it would be, yes.

• 1720

Le président: Madame Dussault.

Mme Dussault: Si l'objectif de la réforme des pensions au Canada est de diminuer le problème de pauvreté parmi les personnes âgées, on n'a aucun moyen de s'en sortir autre que de mettre plus d'argent de côté pour financer les pensions; que ce soit dans le régime public ou dans le régime privé, il faut qu'il y ait plus d'argent de mis de côté qu'actuellement.

Si les gens pensent qu'une réforme du régime public, le Régime de pensions du Canada, est trop coûteuse, pourquoi penser que le même argent va être disponible pour placer dans les comptes de pensions enregistrées pour financer une retraite..., de toute façon. Les régimes publics ont des coûts d'administration qui sont très faibles. Ce n'est pas un moyen coûteux de financer des retraites et l'on est certain que tout le monde est couvert à ce moment-là.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Well, that can be one option. I am saying there are other options to consider and there has been very little encouragement offered by way of incentives... tax incentives, any other kind of vehicles which would encourage people to utilize a retirement pension account. And I am not sure... in fact, I am quite sure that expansion of the CPP is not the only route that we can go.

Mrs. Sisler: Indeed, that is the position the Council has taken and if you turn to page 18, we make a recommendation regarding the registered pension account and I think most of the concerns that you have expressed are itemized there and some of the advantages it would have are indicated.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

The Chairman: May I just perhaps add a question for Mr. Wolfson, on that whole issue that Miss MacDonald has raised about the various options that the committee can take. One of the questions we have to answer is, do we expand the existing system? Let us go under some assumption... I just want to get us some feel for where the Advisory Council would come from on this one. If we make the assumption that we cannot double the size of the Canada Pension Plan, as an example, but we recognize that we want to improve the lot of future generations for their pensions and therefore we took a look at this RPA model. This is what I sort of began the questioning this afternoon on; it is called the design of the pension system. The recommendation, for instance, from the insurance industry was that you do not... Let us assume that you make it mandatory for an expansion of the private system, and their recommendation of that was fully funded, not pay-go as the CPP is. But you do not design it for the low-income scale; you start at the average industrial wage and build up from there. Because what they were saying, in that area, was that if you

[Translation]

avec possibilité pour l'époux et l'épouse de participer. Cela couvrirait donc pas mal de préoccupations et certainement celles que nous avons exprimées. Cela serait une très bonne solution pour les petites entreprises pour lesquelles travaillent la majorité des femmes. Donc nous sommes en faveur d'une telle proposition.

The Chairman: Mrs. Dussault.

Mrs. Dussault: If the aim of Canadian pension reform is to decrease poverty among senior citizens, the only way to do is to put more money aside in order to finance pensions. Whether this system is public or private, there is a need for more money than we have at the present time.

If people think that a reform of the Canada Pension Plan is too costly, how can they think that there will be money available to invest in registered pension accounts? Public plans have a very low overhead. It is a cheap way to finance a pension and we are certain that everybody is covered.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est une possibilité. Je dis qu'il y en a d'autres. On a offert très peu d'encouragement sous forme de stimulant fiscal par exemple ou de tout autre moyen permettant d'avoir recours à un compte de pension de retraite. Personnellement, je suis sûre que l'expansion du RPC n'est pas la seule façon de procéder.

Mme Sisler: Précisément, c'est d'ailleurs là la position du Conseil. Si vous vous reportez à la page 18, vous verrez que nous faisons des recommandations en ce qui concerne le compte de pension enregistré, vous y verrez également une liste de toutes les préoccupations que vous venez d'exprimer et, également, certains avantages d'un tel système.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

Le président: J'aimerais poser une question à M. Wolfson concernant la question qui a été posée par M^{lle} MacDonald et qui portait sur les différentes options ouvertes au Comité. Une des questions sur lesquelles on devra se pencher sera celle de l'expansion du système actuel. Quelle est la position du Conseil à cet égard? Si nous prenons pour acquis que nous ne pouvons doubler le Régime de pensions du Canada, mais si nous reconnaissons que nous voulons améliorer le sort des générations futures en matière de pensions, on pourrait envisager la possibilité d'avoir recours à un compte de pension de retraite. J'ai posé des questions à ce sujet cet après-midi. Le secteur des assurances qui est venu témoigner a déclaré... Supposons que l'on prévoie que les systèmes privés doivent se développer et instaurer un régime à capitalisation entière et non à répartition comme c'est le cas à l'heure actuelle pour le RPC, et que le minimum ne soit pas basé sur l'échelle du revenu minimum mais bien du salaire industriel moyen. Les représentants des assureurs estimaient que forcer une personne à faible revenu à souscrire à un régime de pension privé, c'était lui enlever des

[Texte]

force people down at the lower end of the income scale to go into a mandatory private pension, in the long run you are really, you are taking away present income from that family that really need it and in the long term it does not do a lot for his pension. I am just wondering if we were to go that route, would you be in favour of a pay-go or a fully funded expansion of the private pension system?

Mrs. Sisler: When you say fully funded, that means it would take in the neighbourhood of 30 or 40 years to become operative. Our concern is that for women that is a long time to wait.

The Chairman: I meant it in the context. I mean, that does not preclude the recommendations from the committee dealing with something on GIS and OAS which deals with today's elderly.

Mrs. Sisler: You mean in the long run. In the very long run.

The Chairman: I mean in this way, Mrs. Sisler: that at the present time, for instance, no matter what we recommend, we are going to have to do something for the present elderly, if we change the system. And so it does not preclude that. I am just saying the design of the system then becomes important.

Mrs. Sisler: Well, you are saying for the present elderly. I am thinking of the soon-to-be elderly and 30, 40 years, you know, if you look at that, somebody 30 years old is going to be in the pension system, and when you realize it is going to take that long before they can get anything back . . . Our approach is that the two should go hand in hand. When you look at the fact that, as I pointed out, this is under provincial jurisdiction and the chances of achieving uniformity are, well, difficult to attain, let us say, you have problems with that system. But we are saying that that does not preclude making changes, using things like the RPA and so on.

• 1725

The Chairman: Use the position that I gave, if you can. I just want to get some answers in this area. The CLC gave the position of doubling the size of the Canada Pension Plan. I am not so sure that this generation says to a steel worker, if you take . . . This is where we are having a great deal of difficulty with the witnesses in terms of whose numbers are correct but whose coverage . . . For instance, the numbers that were given to us by the CLC brief is that above the average industrial wage roughly 99% of the people who work in the public sector are covered by a private pension plan, and some 65% to 70% are the numbers they used and, I think it was, the Canadian Chamber of Commerce used, if you eliminate those who have access to registered retirement savings plan, you are up to about 75% and 80% coverage for those who have access to a private sector . . . above the average industrial wage.

And so the question I asked them was that if you double the Canada Pension Plan, you are really warping, and this is just my bias; you are starting to warp. I mean, who are we out here to help? Am I out here to help the average industrial worker, like an INCO worker at \$23,000 or \$24,000 a year? He ends

[Traduction]

revenus au moment où sa famille en a peut-être le plus besoin, sans grande garantie pour l'avenir, cependant. Si toutefois nous adoptions une telle perspective, seriez-vous en faveur d'un régime privé à capitalisation entière ou à répartition?

Mme Sisler: Quand vous parlez d'un régime à capitalisation entière, cela signifie qu'il faudrait attendre de 30 à 40 ans avant qu'un tel système ne soit vraiment opérationnel. Nous nous préoccupons, quant à nous, du sort des femmes à l'heure actuelle.

Le président: Ce que j'ai dit n'empêche quand même pas d'appliquer les recommandations du Comité en matière de supplément de revenu garanti ou de sécurité de la vieillesse pour les personnes âgées d'aujourd'hui.

Mme Sisler: Vous voulez parler de la question à long terme, à très long terme?

Le président: À l'heure actuelle, quelles que soient nos recommandations, nous devons faire quelque chose pour les personnes âgées, si nous changeons le système. L'un n'empêche pas l'autre. C'est alors la conception du système qui est importante.

Mme Sisler: Vous parlez des personnes âgées à l'heure actuelle. Je pense à celles qui ont 30 ans et qui recevront leur pension dans 30 ou 40 ans, et quand vous vous rendez compte qu'il leur faudra attendre tout ce temps avant de recevoir quelque chose . . . Nous disons que les deux devraient aller de pair. Il faut bien se souvenir également, comme je l'ai fait remarquer, que le système relève de la compétence provinciale et que toute tentative d'uniformisation est très aléatoire. Nous disons que cela ne nous empêche pas de procéder à des changements, d'avoir recours à des options comme celle du compte de pension de retraite et d'autres.

Le président: Veuillez vous inspirer de l'exemple que je vous ai donné. Le CTC a recommandé de doubler la taille de Régime de pension du Canada. Je ne suis pas sûr que l'on puisse imposer à un travailleur de l'acier . . . Nous avons pas mal de difficultés lorsque nous comparons les chiffres qui nous sont donnés par les différents témoins. D'après le mémoire du CTC, une fois que l'on dépasse le salaire industriel moyen, environ 99 p. 100 des travailleurs du secteur public souscrivent à un régime de pension privé. Le CTC, si je ne me trompe, a parlé de 65 à 70 p. 100 et je crois que c'était les chiffres mentionnés par la Chambre de commerce du Canada également. Si l'on élimine les personnes qui ont accès à un régime enregistré d'épargne-retraite, il s'agit de plus de 75 ou 80 p. 100 de couverture chez ceux qui ont accès à un régime privé.

J'ai demandé à ces témoins si à leur avis, on ne déformait pas le système en doublant le Régime de pensions du Canada. Car en effet, qui allons-nous aider? Devons-nous aider les travailleurs de l'INCO qui font \$23,000 à \$24,000 par an et qui finissent par avoir une retraite équivalente à 145 p. 100 de

[Text]

up with 145% of preretirement, which is considerable, compared to the old age person who is already at the poverty level. Somebody has to pay for that, and it is our next generation.

My only concern is that if you double the load now, I am helping out, to my viewpoint, the wrong sector, instead of helping out the ones who are truly poor. We are not doing that. And you are putting such a load on the next generation of Canadians that they are not going to have the maneuverability in the tax system to go after the existing poor. What is more important, the poverty or pension reform? It is a question that I think Canadians have to ask.

Mrs. Sisler: I think the two go hand in hand, and unfortunately that is the dilemma that you are required to solve.

The Chairman: True. Mr. Wolfson. Oh, I am sorry, Ms Dussault.

Madame Dussault.

Mme Dussault: À propos de la question à savoir si les régimes privés doivent être capitalisés ou financés sur une base de *pay-as-you-go*, je pense que par définition, les régimes privés, peu importe la place qu'ils devront avoir dans le système de demain, devront être capitalisés. C'est parce que les entreprises, dans le secteur privé, risquent de disparaître demain matin. C'est pour cela que l'on pose sur eux l'obligation de capitaliser, donc d'avoir de l'argent de côté immédiatement pour payer les promesses qu'ils font. On ne peut pas, à mon avis, concevoir autre chose que des régimes privés capitalisés. Un régime public, à cause de la permanence de l'État, peut fonctionner sur une base autre que la capitalisation; comme régime privé, à mon avis, cela ne se conçoit pas.

Vous nous avez parlé des statistiques des gens qui sont actuellement couverts par des régimes privés et qui gagnent plus que le salaire industriel moyen. Effectivement, je pense que si on faisait une hiérarchie des régimes de retraite privés, on trouverait que les gens qui ont les meilleurs régimes privés sont aussi ceux qui gagnent les meilleurs salaires. Dans l'hypothèse où le régime public serait doublé en importance, je pense que la première réaction serait de redéfinir les bénéfices du régime privé. Les gens ne tiennent pas particulièrement à avoir 140 p.100 de leur revenu quand ils vont être à la retraite. Actuellement, les régimes privés sont construits comme ils le sont, parce que le régime public est du niveau actuel. Si le régime public est doublé, la partie qui va venir du régime privé va diminuer aussi. Les coûts des régimes privés vont être diminués en conséquence pour tous ceux qui ont une protection complète, actuellement, de leur niveau de vie avec les régimes privés. L'ajustement va se faire; si le régime public est doublé, le régime privé va perdre de l'importance dans ces cas-là.

The Chairman: Mr. Wolfson.

Mr. Michael Wolfson (Research Associate): Yes. I have one question on homemaker pension, if I may return to that, just so I can understand a little better how it would work. Under the CPP with the homemaker pension provision in it, who between the ages of 18 and 64 would not be covered by the CPP in one way or another?

[Translation]

leur traitement pré-retraite, ce qui est considérable, si l'on compare ces chiffres à ceux se rapportant aux personnes du troisième âge au seuil de la pauvreté. Il est certain que quelqu'un doit payer la note et ce sera la génération suivante.

Ma seule préoccupation à cet égard, c'est qu'à mon avis, en doublant la charge, on aiderait les personnes qui n'ont pas besoin d'aide et non les personnes qui sont vraiment pauvres. Nous n'accomplirions donc rien. De plus, on imposerait un tel fardeau à la génération suivante de Canadiens qu'il leur sera impossible de pratiquer des concessions fiscales pour aider les pauvres. Qu'est-ce qui est donc le plus important, régler le problème de la pauvreté ou pratiquer une réforme des pensions? C'est la question que les Canadiens doivent se poser.

Mme Sisler: Je crois que ces deux questions vont de pair et malheureusement, c'est le dilemme que vous devrez résoudre.

Le président: C'est vrai.

Mrs. Dussault.

Mrs. Dussault: As far as the question of pay as you go or fully funded private plans is concerned, whatever the importance of these plans in the future, they will have to be fully funded. Indeed, there is a high risk involved that a company from the private sector might be gone from one day to the next. That is the reason why their pension plans should be fully funded, in other words they should have sufficient assets on hand to provide for the payment of pensions and benefits at any given time. We cannot imagine a private pension plan which is not fully funded for this very reason. Of course public pension plans could function on another basis, due to the permanence of the state.

You mentioned statistics of people who are at the present time covered by private plans and who get more than the average industrial wage. If we looked at private pension plans we would notice that people who have the best private plans are also those who have the best salaries. If the public plan were doubled I think the first thing that would happen would be to redefine benefits accruing from the private plan. People do not particularly want to receive 140% of their preretirement salary after retirement. In fact private plans are the way they are because the public plan is the way it is. If the public plan was doubled the part that goes to private pension plans would shrink in consequence. People would adjust their private pension plans to keep this complete protection of their standard of living. So if the public plan were doubled, the part going to the private plans would shrink accordingly.

Le président: Monsieur Wolfson.

M. Michael Wolfson (adjoint de recherche): Oui. J'aimerais poser une question au sujet de la pension pour les femmes au foyer afin de mieux comprendre comment cela fonctionne. Si le Régime de pensions du Canada prévoyait des dispositions pour les femmes au foyer, pourriez-vous me dire qui, de 18 à

[Texte]

Mrs. Sisler: If homemakers were covered?

Mr. Wolfson: As well as the people who are currently covered.

• 1730

Mrs. Sisler: We were talking about that today. I think that is the biggest occupational group left. I cannot think of others offhand. People say the unemployed and so on. I think that is perhaps another problem, one that I must honestly say to you I have not thought through sufficiently. Off the top of my head I cannot think of others. We were talking about this earlier.

Mr. Wolfson: So it means that once you added homemaker pensions to the CPP everybody, one way or another between the ages of 18 and 64, would be accruing an entitlement to a pension.

Mrs. Sisler: Almost everybody. I hesitate . . . it is like using the word never. I think I would want to say almost everybody. That is my feeling right now.

Mr. Wolfson: Then, if I can follow, what is the difference between adding that to the CPP and enlarging the OAS, which also goes to everybody?

Mrs. Sisler: I think it is a matter of perhaps a philosophical point of view. I think that is maybe easier for you to say, as a man who has always had the privilege of having a pension in your own right. I find there is a great deal of difference for me, as a woman who has not had that privilege. I think it is important to me to have a pension in my own right, to be recognized as a person in my own right, and I find that is very very important to other women I talk to. I hope I did not seem chauvinistic, but I guess I was.

The Chairman: Give him hell.

Mr. Wolfson: Well, if I may, one final question. Does that mean, then, that you attach greater weight to the idea that women should acquire an entitlement to their income after age 65 as a matter of right, than any concern about the distributional impact of the way that increment is financed? I ask this because the OAS is financed out of general tax revenues, and the CPP is financed out of a payroll tax.

Mrs. Sisler: I would not presume to speak for the council on such a broad statement as that. I think that is something I will take back to the council and ask them their opinion on. I appreciate what you are saying, but I could not speak for them in that regard. That is a broad philosophical comment to make.

The Chairman: M^{lle} Dussault, did you want to add?

[Traduction]

64 ans, ne serait pas couvert par le RPC d'une façon ou d'une autre?

Mme Sisler: Si les femmes au foyer étaient couvertes?

M. Wolfson: De même que les personnes qui sont couvertes actuellement par ce régime.

Mme Sisler: Nous parlions de cette question aujourd'hui. Je crois que c'est le groupe le plus important qui n'était pas compris. Je ne puis penser à d'autres groupes à brûle-pour-point. On parle également des chômeurs etc. C'est peut-être un autre problème auquel pour vous le dire honnêtement, je n'ai pas suffisamment réfléchi.

M. Wolfson: Ainsi donc, cela signifie que si les femmes au foyer étaient couvertes par le Régime de pensions du Canada, tout le monde, d'une façon ou d'une autre, de 18 à 64 ans, deviendrait admissible à la pension.

Mme Sisler: Presque tout le monde. J'hésite à utiliser des mots trop catégoriques. Je préfère donc dire presque tout le monde.

M. Wolfson: Si vous me permettez de poursuivre, quelle différence voyez-vous entre l'inclusion de ces femmes au foyer au Régime de pensions du Canada et l'élargissement du système de sécurité de la vieillesse, à s'appliquer également à tout le monde?

Mme Sisler: C'est une question de point de vue, c'est une question philosophique. Il est peut-être plus facile pour vous en tant qu'homme de parler de la sorte, étant donné que vous avez toujours eu le privilège de penser que vous bâtissiez votre propre pension. Je crois qu'il y a une énorme différence pour moi en tant que femme qui n'ai pas eu ce privilège. Je crois qu'il est important que j'aie ma propre pension, je crois qu'il est important que je sois reconnue comme une personne à part entière et c'est une question qui importe énormément à beaucoup de femmes à qui je parle. J'espère ne pas avoir semblé chauvine, mais c'est un fait.

Le président: Allez-y, faites-lui comprendre ce que vous voulez dire!

M. Wolfson: Une dernière question. Cela signifie-t-il alors que vous attachez une plus grande importance à l'idée que les femmes devraient acquérir le droit à un revenu après l'âge de 65 ans, qu'à la répartition du financement de cette augmentation? En effet, les fonds de la Sécurité de la vieillesse proviennent des recettes fiscales générales alors que ceux du R.P.C. proviennent de l'impôt sur le revenu des particuliers.

Mme Sisler: Je ne voudrais pas me faire le porte-parole du conseil sur des questions aussi générales. Je lui soumettrai cette question et essaiera d'obtenir sa position là-dessus. Je me rends compte de ce que vous dites, mais je ne pourrais me faire le porte-parole du conseil. Il s'agit là d'une question philosophique d'envergure.

Le président: M^{lle} Dussault voulez-vous ajouter quelque chose?

[Text]

Miss Mason: I just wanted to add one point on that. The reason why I think that is particularly important for women is because the payroll tax is going to hit low and moderate income workers more, and that is where women are.

Mrs. Sisler: I appreciate that.

Le président: Je vous remercie d'avoir participé à ce débat.

I am sure we are going to have more questions as we go along in this committee.

Thank you for appearing, Madam Pépin.

[Translation]

Mlle Mason: Je voudrais ajouter quelque chose. La raison pour laquelle c'est particulièrement important pour les femmes, c'est que cet impôt sur le revenu frappe surtout les groupes à faible et moyen revenus, et par conséquent les femmes.

Mme Sisler: Je m'en rends compte.

The Chairman: I thank you for participating in this debate.

Je suis sûr que d'autres questions surgiront au fur et à mesure des travaux du Comité.

Nous vous remercions d'avoir comparu, madame Pépin.

APPENDIX "PERE-4"

THE CANADIAN MANUFACTURERS' ASSOCIATION

SUBMISSION TO THE PARLIAMENTARY TASK FORCE ON PENSION REFORM
MAY 1983

EXECUTIVE SUMMARYIntroduction

The Canadian Manufacturers' Association is prepared to accept substantial changes in the legislation affecting employer-sponsored plans, and limited changes in public programs. However, we recognize such changes will be costly. Therefore, we urge that pension reform be dealt with as a total package. Decisions must not be made on a piecemeal basis; otherwise, the costs to individuals, employers and the economy may be excessive. It will probably be necessary to phase-in the new requirements, so that the cost of reform will be known and can be met on a scheduled and rational basis.

If the costs of changes in private or public programs are too high, employers will be less able to satisfy employee requests for improvements in other areas of the total compensation package.

Although pension reform is important, it is just one of several areas where there is growing pressure on governments for new or expanded programs. Governments should examine the total impact of such initiatives and establish priorities so that changes can be introduced in a rational and phased manner. Otherwise, the cumulative effects of new initiatives will impact adversely on employers' costs and their ability to compete in the global village.

Basic Principles

1. The provision of retirement income is a shared responsibility among individuals, employers and governments.
2. The total cost of any legislative changes must not impact adversely on the employer's ability to compete and to maintain or expand employment.
3. Requirements affecting employer-sponsored plans should be uniform in all jurisdictions.
4. Governments must ensure that the elderly have sufficient income to avoid living in poverty. Any necessary increase should be provided by the Guaranteed Income Supplement, and provincial supplements where

they exist, and not through the Old Age Security pension or the Canada and Quebec Pension Plans.

5. Pensions, like other employee benefits, are a valued part of the compensation package, but cannot be considered as "deferred wages". They represent a conditional promise of benefits if defined criteria are satisfied.

Employer-Sponsored Pension Plans

1. Coverage

The lack of coverage is not as serious as often alleged. There are many valid reasons for individuals not belonging to an employer-sponsored plan, including the availability of other retirement savings vehicles.

Recommendations

1. Employers should not be required by law to establish a mandatory pension plan to which all employees would be compelled to contribute.
2. If it can be demonstrated that additional coverage is necessary, then we recommend that employees be given further opportunities to contribute to their retirement income through the adoption of a savings accumulation plan by employers, with the following features:
 - a) the employer would be required to deduct from an employee's income, as voluntarily authorized by the employee, an amount stipulated by the employee. The funds could be invested by the employer in a vehicle on behalf of the employee or forwarded by the employer to an investment institution as directed by the employee. In either case, the employee would have the option of specifying the composition of the investment portfolio;
 - b) while there would not necessarily be any limit on what the employee could contribute, subject to tax laws, the employer's contribution would be of a specified minimum nature, based on earnings between one and 1.5 times the average industrial wage. The employer's contribution would be invested in the same manner as the employee's contribution, and like the employee's contribution, would be tax deductible;
 - c) an employer already providing a pension or savings arrangement equivalent or superior to the stipulated plan would not be subject to additional contributions; and

- d) the employee and employer contributions would be locked-in, perhaps through a vehicle like the Registered Pension Account recommended by the Green Paper, and would not be available to the employee at any time before retirement, even if employment terminates.

2. Protection from Inflation

Many employers have demonstrated their concern with the erosion of the purchasing power of pensions during periods of high inflation by making periodic or regular increases in pensions. This voluntary approach has resulted in efforts being directed to pensioners' needs, while reflecting the employer's ability to pay higher costs.

Regarding the so-called "excess interest" approach, we recognize that interest rates may tend to rise in an inflationary economy, but we do not agree that this provides a sound basis for pension adjustments. CMA objects to a legislated formula based on "excess interest" or some other criteria, because it would not likely take into account the financial state of the business. Companies could be forced to increase pensions when insufficient funds are available. Such cost increases might detract from other pension and compensation objectives, as well as the employer's ability to compete and provide jobs.

It is preferable to encourage the use of fund earnings as a voluntary practice to partially offset the effects of inflation by those employers able to afford it and willing to adopt it.

The "excess interest" method cannot be expected to work miracles. It will not remove the need for sound investment policy; it will not guarantee that governments will not require 100 per cent inflation protection in future; and it will not enable employers to provide benefits beyond what they can afford.

Recommendations

1. There should be no requirement on employers to adjust pensions to fully reflect the increase in the Consumer Price Index.
2. The "excess interest" method proposed in the Green Paper is costly, uncertain and complex, and should not be adopted.
3. With respect to future retirees, defined benefit plans should provide the retiring member with an option to receive an actuarially-reduced initial pension (e.g. - 70 per cent of the amount calculated under the plan formula), in exchange for a guarantee that the pension would automatically increase each year by a stipulated percentage (e.g. -

five per cent). These figures are illustrative only and not an actuarial calculation. Employers might decide to subsidize the actuarial reduction to some extent, or reach such an agreement with the employees' bargaining agent.

4. Another method of providing for escalation after retirement is for the employer to offer a supplementary, savings accumulation vehicle during employment to which the employee and/or employer could contribute. Following retirement, the employee could elect the method by which such funds would be paid to him.
5. Under a money purchase plan, the future retiree should have the option of selecting an actuarially-reduced pension, in order to receive a guaranteed, annual escalation or an adjustment related to the investment performance of the funds supporting the pension.
6. Present pensioners should continue to be assisted by:
 - a) increases in government-provided pensions, such as Old Age Security and where applicable, the Guaranteed Income Supplement and the Canada and Quebec Pension Plans, and
 - b) periodic and voluntary, ad hoc payments by employers, reflecting the rate of inflation and the employer's overall financial capability.

These ad hoc methods will assume decreasing importance over time as alternatives, such as those described in points 3-5 above, are implemented.

7. Employers should be encouraged to continue the practice of providing ad hoc adjustments to current pensioners, through the provision of an additional tax incentive for increases in pension income derived from earnings up to 1.5 times the average industrial wage. Although additional tax incentives could initially reduce government revenue, the reduction would be offset to some degree by reduced expenditures for the Guaranteed Income Supplement and where they exist, provincial support programs. This would result in the cost of inflation protection not being borne solely by employers, but being shared with society in general.
8. Inflation adjustment of public employee pensions should occur on a periodic basis, in order to ensure that retired public employees are fairly treated in relation to their private sector counterparts, but should not be based on any legislated, rigid formula.

3. Vesting, Portability and Locking-In

Because of the increased mobility of labour, employers are prepared to make their pension plans more effective by liberalizing vesting and portability provisions.

Recommendations

1. Vesting should occur after the earlier of five years of service and age 30 or one year of service if age plus service equal at least 45. We do not agree with the Green Paper proposal of two year vesting, regardless of age, as this would create minimal amounts of vested pension entitlements which would have to be administered for very many years.
2. We concur with the Green Paper proposal that vested benefits be locked-in.
3. We have given favourable consideration to the Green Paper proposal that at least 50 per cent of the benefit on termination of employment or retirement should be provided by the employer's contribution. Our support would be conditional on vesting not occurring with too minimal service. Moreover, we would caution that this proposal may prove to be very costly.
4. We agree with the Green Paper that employees should receive a fair rate of return on their contributions, but this should not be based on the average yield on long-term Canada bonds because few employees would be familiar with them. The rate should be of a short-term nature, should fluctuate with changes based on current developments, and be readily understood by employees.
5. Vested benefits on termination of employment should be valued using the current market interest rate.
6. CMA agrees with the concept of a Registered Pension Account, which would permit both employee and employer contributions, with contributions being locked-in.
7. CMA agrees with the portability options proposed in the Green Paper.

4. Protection for Spouses

CMA concurs that improved protection for spouses is required.

Recommendations

1. We agree that the pension accrued during marriage should be included by the courts in determining the value of assets to be divided upon marriage breakdown. Employers should provide any necessary information to the courts and if so directed, should transfer the spouse's value in the pension asset to an outside locked-in investment vehicle.

The employer should not be required to retain the spouse's entitlement within the plan, as this will create considerable administrative problems.

2. We recommend that joint and survivor pensions should be available on an actuarially reduced basis to provide a survivor pension of at least 60 per cent of the employee's pension. The employee and spouse should be able to waive in writing this survivor's option in order to elect another form of pension.
3. We do not agree with the Green Paper that a surviving spouse should receive the full value of the accumulated pension upon the death of the employee. This would seem to eliminate mortality as a factor in pension planning, and we believe it would be very costly. The welfare of survivors of employees who die in service is best taken care of by insurance arrangements.
4. We agree with the Green Paper that survivor benefits should not terminate upon remarriage.

5. Compulsory Membership and Non-Discrimination

Recommendations

1. CMA concurs with the Green Paper that where a pension plan exists, full-time employees should be eligible to participate after one year of service, regardless of age.
2. Recognizing that individuals may have different priorities at a given age, and that company situations may vary, CMA does not agree with the Green Paper that an individual should be required by law to join the pension plan at age 25 or over and after one year of service. The matter of compulsory membership should be determined by the employer or in conjunction with employees.
3. Part-time employees with a regular and significant pattern of employment should be eligible to join the employer's plan on a voluntary basis.
4. CMA believes that the employer should be permitted to have different plans for different groups of employees, or benefits or contributions differing significantly between groups within the same plan, provided there are valid, non-discriminatory reasons for the differences. Maximum flexibility in the provisions of pension plans should continue to be permitted so that the plans can be designed to meet the needs of employees.
5. We believe that employers should be permitted to defer the pension payment between normal retirement age and actual retirement, if the pension is actuarially increased to reflect the period of deferral.

6. The Green Paper proposes to prohibit certain methods of integration between employer-sponsored plans and government programs, but does not provide details. There should be no blanket prohibition of integration of benefits with OAS and the CPP/QPP because many employers have designed their pension plans to produce a certain level of retirement income in combination with the public programs.

6. Information Disclosure

Recommendations

1. CMA agrees with the Green Paper that there should be annual disclosure to employees of accrued benefits and the financial status of the plan.
2. We agree with the Green Paper that information should be made available to the employees on various financial matters such as the extent to which the fund covers pension liabilities, categories of assets, actuarial balance sheets, the present value of benefits earned to date, etc.

7. Removal of Sex Discrimination

Recommendations

1. CMA does not agree that monthly pensions under defined contribution plans should be equal for male and female employees retiring under identical circumstances.
2. We do not believe that there should be a requirement to use a unisex mortality table in determining the amount of the monthly pension, or in the purchase of annuities in the open market.

8. Plan Termination

Recommendations

1. Plan termination insurance should not be required.
2. Pension plans in a deficit position at termination should not be given a higher status than secured creditors in the distribution of the employer's assets.

Canada and Quebec Pension Plans

1. Retirement Benefits

An increase in the retirement pension would create several problems:

- it would involve a further massive transfer of funds from the private to the public sector, with such funds not being available for investment in the private sector;
- the loan of CPP contributions to the Provinces results in there being neither assets nor interest to meet future CPP pension obligations;
- there would be a huge transfer of pension costs to future generations which they may be unwilling or unable to pay;
- the true cost of the CPP/QPP is about nine per cent of covered earnings. The contribution rate will have to be increased from the current 3.6 per cent at some point, and doubling the benefit will double the cost;
- an increase in the CPP/QPP retirement benefit will not provide any additional income for today's elderly poor.

Recommendation

There should be no increase in the retirement benefit under the Canada and Quebec Pension Plans.

2. Pensionable Earnings

Recommendation

We agree with the Green Paper that the YMPE should reach the level of the average industrial wage within three years and recommend that this be accomplished through the annual escalation in the YMPE, plus one third of the required catch-up for each of the next three years.

3. Financing

Recommendation

CMA agrees that there should be agreement on a long-term schedule of financing, and recommends the pay-as-you-go method, with a contingency fund equal to the benefits paid over a two or three year period, in order to avoid wide fluctuations in the contribution rate from year to year.

Moreover, there should be broad public disclosure of the estimated schedule of increases in the CPP/QPP contributions that will be necessary to support the present benefit formula.

4. Child-Rearing Drop-Out Provision

Recommendation

CMA agrees with the Green Paper that the child-rearing, drop-out provision currently in the Quebec Pension Plan should be included in the Canada Pension Plan. This will be possible now that the Ontario Government has agreed to drop its veto over this change.

5. Termination of Survivor Benefits Upon Remarriage

Recommendation

CMA agrees with the Green Paper that the current provision to terminate survivor benefits upon remarriage should be eliminated.

6. Credit Splitting

Recommendation

The principle of splitting credits upon dissolution of marriage should not be extended to require a division of credits during marriage.

7. Coverage for Homemakers

Recommendation

CMA agrees with the Green Paper that a viable proposal to extend coverage to homemakers has not been developed, and we recommend that homemakers not be covered under the CPP/QPP.

8. Survivor and Disability Benefits

The proposals in the Green Paper would significantly undermine the earnings-related principle of the CPP/QPP.

Survivor and disability benefits are paid in full without regard to benefits which may be payable for similar reasons from other sources. Thus, these benefits may not be meeting an income need, but duplicating sufficient benefits available elsewhere.

Recommendation

The survivor and disability benefits under the CPP/QPP should not be increased, and another income-replacement vehicle should be used to assist those in need, if existing programs are inadequate.

APPENDICE "PERE-4"

MÉMOIRE DE L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS

AU GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE

SUR LA RÉFORME DES PENSIONS

MAI 1983

SOMMAIREIntroduction

L'Association des manufacturiers canadiens veut bien accepter de substantielles modifications législatives visant les régimes instaurés par les employeurs de même que des modifications limitées aux régimes publics. Nous sommes toutefois d'avis que de tels changements seront coûteux. C'est pourquoi nous insistons pour que l'on traite de façon globale la réforme des pensions. À cet égard, les décisions ne devraient pas être segmentées car alors, ce qu'elles coûteraient aux particuliers, aux employeurs et à l'économie pourrait être excessif. Il sera probablement nécessaire de mettre progressivement en vigueur les nouvelles exigences afin que le coût de cette réforme soit connu et puisse être assumé rationnellement selon un calendrier.

Si le coût des modifications qu'on apportera aux régimes privés ou publics est trop élevé, les employeurs seront moins en mesure de satisfaire aux demandes de leur effectif concernant l'amélioration d'autres aspects de la rémunération globale.

Bien que la réforme des pensions soit importante, ce n'est là qu'un des nombreux domaines au sujet desquels on presse de plus en plus les gouvernements de créer des programmes ou d'élargir les programmes existants. Ceux-ci se doivent d'analyser l'impact total de telles initiatives et d'établir des priorités afin que les changements puissent être raisonnablement et progressivement instaurés. Autrement, leurs effets cumulatifs seront néfastes pour les employeurs sur les plans coûts et aptitude à concurrencer dans le village terrestre.

Principes fondamentaux

1. La préparation d'un revenu de retraite est une responsabilité que doivent se partager les particuliers, les employeurs et les gouvernements.
2. Le coût total de toute modification législative ne doit pas avoir un effet préjudiciable sur le pouvoir concurrentiel de l'employeur ni sur son aptitude à maintenir ou à accroître l'emploi.

3. Les exigences visant les régimes instaurés par les employeurs devraient être les mêmes dans toutes les juridictions.
4. Il incombe aux gouvernements de veiller à ce que les citoyens âgés disposent d'un revenu suffisant pour ne pas vivre dans la pauvreté. C'est par le truchement du Supplément du revenu garanti et des régimes provinciaux qui existent à cet égard que doit être fournie toute augmentation de revenu nécessaire et non pas par le régime de la sécurité de la vieillesse, le régime de pensions du Canada ou le régime de rentes du Québec.
5. Les pensions, comme tous les autres avantages sociaux aux employés, forment une partie appréciable de la rémunération globale; toutefois, elles ne peuvent être considérées comme un "salaire différé". Elles représentent une promesse conditionnelle de prestations pourvu que certains critères définis soient respectés.

Régimes de pensions de l'employeur

1. Protection

Le manque de protection n'est pas aussi grave qu'on le prétend souvent. Nombreuses sont les bonnes raisons pour lesquelles certaines personnes ne font pas partie d'un régime instauré par un employeur et la possibilité d'accumuler des épargnes de retraite par d'autres moyens en est une.

Recommandations

1. Les employeurs ne devraient pas être légalement tenus d'instaurer un régime de pension obligatoire auquel tous les employés seraient forcés de contribuer.
2. Si on peut prouver qu'une protection supplémentaire est nécessaire, nous recommandons alors qu'on offre aux employés d'autres occasions de contribuer à leur revenu de retraite en adoptant un régime d'accumulation d'épargnes administré par les employeurs. Ce régime comporterait les caractéristiques suivantes:
 - a) on exigerait que l'employeur déduise du salaire d'un employé qui l'a volontairement autorisé à le faire, un montant fixé par ce dernier. L'employeur pourrait placer ces fonds pour le compte de l'employé ou les transmettre à une maison de placements suivant la directive de l'employé. Dans chaque cas, l'employé serait libre de spécifier la composition de son portefeuille de placements;
 - b) bien que la contribution de l'employé ne serait pas nécessairement plafonnée (pourvu que les lois fiscales soient respectées), celle de l'employeur serait minime et spécifiée; elle serait basée sur des gains variant entre une fois et une fois et demie le salaire industriel moyen. La contribution patronale serait investie de la même manière que celle de l'employé et, comme cette dernière, elle serait déductible de l'impôt;

- c) un employeur qui fournit déjà un plan de pension ou d'épargnes équivalent ou plus avantageux que le régime stipulé ne serait pas assujéti au versement de contributions supplémentaires; et,
- d) les contributions de l'employé et de l'employeur seraient immobilisées peut-être par un mécanisme du genre du Compte de pension enregistré tel que recommandé dans le Livre vert; en aucun cas, l'employé n'y aurait droit avant sa retraite même s'il y a cessation d'emploi.

2. Protection contre l'inflation

Nombreux sont les employeurs qui se sont montrés préoccupés par l'érosion du pouvoir d'achat des pensions en période d'inflation élevée puisqu'ils ont périodiquement ou régulièrement augmenté celles qu'ils versent. Cette initiative volontaire a tenté de répondre aux besoins des retraités tout en reflétant la capacité de l'employeur d'assumer des coûts plus élevés.

En ce qui concerne la question du prétendu "intérêt excédentaire", nous admettons que les taux d'intérêt peuvent avoir tendance à monter dans une économie inflationniste; nous n'admettons pas toutefois que cela constitue une base assez solide pour rajuster les pensions. L'AMC s'oppose à une formule légiférée basée sur "l'intérêt excédentaire" ou certains autres critères parce qu'il est peu probable qu'une telle formule tienne compte de la situation financière de l'entreprise. Les sociétés pourraient être tenues d'augmenter les pensions lorsqu'elles ne disposent pas de fonds suffisants. De telles hausses de coûts pourraient nuire à la poursuite d'autres objectifs en matière de pension et de rémunération tout en étant préjudiciables au pouvoir concurrentiel de l'employeur et à sa capacité de fournir des emplois.

Mieux vaut encourager les employeurs qui en ont les moyens et qui veulent bien le faire à se servir volontairement des gains dérivés du fonds de retraite pour compenser partiellement les effets de l'inflation.

On ne peut espérer que la proposition relative à "l'intérêt excédentaire" fasse des miracles. Elle ne supprimera pas la nécessité d'une saine politique de placements; elle ne garantira pas que les gouvernements n'exigeront pas à l'avenir la protection à 100 pour cent contre l'inflation; elle ne rendra pas les employeurs capables de fournir des prestations supérieures à leurs moyens.

Recommandations

1. Nulle exigence législative ne devrait forcer les employeurs à rajuster les pensions pour refléter entièrement l'augmentation de l'Indice des prix à la consommation.

2. La méthode proposée dans le Livre vert concernant "l'intérêt excédentaire" est coûteuse, incertaine et complexe et elle ne devrait pas être adoptée.
3. En ce qui concerne les futurs retraités, des régimes de prestations définis devraient permettre aux employés prenant leur retraite de choisir de recevoir une pension initiale réduite selon la pratique actuarielle (c.-à-d. 70 pour cent du montant calculé aux termes de la formule du régime) en échange d'une garantie que cette pension sera automatiquement augmentée chaque année d'un pourcentage stipulé, 5 pour cent par exemple. Ces chiffres ne servent que d'illustration et ne sont pas un calcul actuariel. Les employeurs pourraient décider de subventionner la réduction actuarielle dans une certaine mesure ou de conclure une entente à cet égard avec l'agent négociateur des employés.
4. Une façon de fournir un accroissement de revenus après la retraite serait que l'employeur mette en place un mécanisme supplémentaire permettant d'accumuler des épargnes pendant l'emploi...fonds auquel l'employé et(ou) l'employeur pourrait(ent) contribuer. Après la retraite, l'employé pourrait choisir la forme sous laquelle ces fonds lui seraient versés.
5. Aux termes d'un régime d'achat d'argent, le futur retraité devrait avoir le choix entre une pension réduite sur une base actuarielle afin de recevoir une hausse annuelle garantie de pension ou un rajustement relié à la performance des placements du fonds de pension.
6. On devrait continuer d'aider les retraités actuels par:
 - a) des hausses des pensions publiques telles que la sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti et les régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec, et
 - b) des versements ad hoc, périodiques et volontaires par l'employeur, versements qui tiendront compte du taux de l'inflation et de la capacité financière générale de ce dernier. Ces méthodes ad hoc deviendront moins importantes au fur et à mesure que seront appliquées les alternatives décrites aux points 3 et 5 qui précèdent.
7. On devrait encourager les employeurs à continuer d'accorder des rajustements ad hoc à leurs retraités actuels en légiférant un stimulant fiscal supplémentaire pour les augmentations du revenu de pension dérivé des gains de travail pouvant varier entre une fois et une fois et demie le salaire industriel moyen. S'il est vrai qu'un tel stimulant fiscal supplémentaire réduira au début les recettes gouvernementales, cette réduction sera compensée dans une certaine mesure par un abaissement des dépenses publiques aux termes du régime du supplément de revenu garanti et des programmes d'aide provinciaux là où ils existent. Ainsi, le coût de la protection contre l'inflation ne serait pas assumé uniquement par les employés mais partagé par la société en général.

8. Les rajustements de la pension des fonctionnaires en fonction de l'inflation devraient être effectués périodiquement pour assurer que les fonctionnaires retraités soient équitablement traités par rapport à leurs homologues du secteur privé; toutefois, ces rajustements ne devraient pas être basés sur une formule légiférée rigide.

3. Dévolution, transférabilité et immobilisation

À cause de la mobilité croissante de la main-d'oeuvre, les employeurs sont disposés à augmenter l'efficacité de leur régime de pension en libéralisant les dispositions visant la dévolution et la transférabilité.

Recommandations

1. La dévolution devrait avoir lieu à la première des deux dates suivantes: 5 ans de service et 30 ans d'âge ou un an de service si l'âge plus les années de service égalent au moins 45. Nous ne sommes pas d'accord avec la proposition du Livre vert préconisant la dévolution après deux années de service, indépendamment de l'âge, car cela obligerait l'employeur à administrer pendant de très nombreuses années des sommes minimes représentant des droits acquis de pension.
2. Nous convenons avec la proposition du Livre vert que les prestations dévolues doivent être bloquées.
3. Nous sommes d'accord avec la proposition du Livre vert à l'effet qu'au moins la moitié des prestations acquises par le travailleur au moment de la cessation d'emploi ou de la retraite soit fournie par la contribution patronale. L'unique réserve que nous formulons, c'est que la dévolution ne vise pas une période de service trop brève. Nous tenons de plus à exprimer notre crainte que cette proposition s'avère très coûteuse.
4. Nous sommes d'accord avec le Livre vert pour que les employés reçoivent un juste rendement de leurs cotisations; toutefois, ce rendement ne devrait pas être basé sur le rendement moyen des obligations à long terme du Canada parce que rares sont les employés qui sont familiers avec cette question. Le taux de rendement devrait être à court terme. Il devrait aussi fluctuer avec les changements basés sur les développements courants et être facile à comprendre pour les employés.
5. On devrait estimer les prestations dévolues lors de la cessation d'emploi en se servant du taux de l'intérêt courant sur le marché.
6. L'AMC endosse le concept d'un compte de pension enregistré auquel employés et employeur pourraient contribuer, ces contributions étant bloquées.
7. L'AMC est d'accord avec les options proposées dans le Livre vert en matière de transférabilité.

4. Protection des conjoints

L'AMC reconnaît qu'il y a lieu d'améliorer la protection des conjoints.

Recommandations

1. Nous sommes d'avis que les tribunaux devraient considérer la pension accumulée au cours du mariage en déterminant la valeur des biens à diviser à sa dissolution. Les employeurs devraient fournir tous les renseignements nécessaires aux tribunaux et, s'ils en reçoivent l'ordre, transférer la valeur de la pension du conjoint à une maison de placements externe qui l'immobiliserait. On ne devrait pas obliger l'employeur à garder la part du conjoint dans son régime car cela créera de sérieux problèmes administratifs.
2. Nous recommandons que la pension conjointe et celle du survivant soient accessibles sur une base réduite par des méthodes actuarielles pour fournir au survivant une pension équivalant à au moins 60 pour cent de celle de l'employé. Tant l'employé que son conjoint devraient pouvoir renoncer par écrit à cette option du survivant pour choisir une autre forme de pension.
3. Nous ne sommes pas d'accord avec le Livre vert pour que le conjoint survivant reçoive la valeur intégrale de la pension accumulée lors du décès de l'employé. Cela éliminerait la mortalité en tant que facteur dans l'élaboration du régime de pensions ce qui, à notre avis, pourrait être très coûteux. Le bien-être des survivants des employés qui meurent en service est mieux assuré par des contrats d'assurance.
4. Nous souscrivons à la proposition du Livre vert voulant que les prestations de survivant ne soient pas supprimées au moment du remariage du bénéficiaire.
5. Adhésion obligatoire et non-discrimination

Recommandations

1. Tel qu'exprimé dans le Livre vert, l'AMC croit que lorsqu'un régime de pension existe, sa protection devrait être obligatoirement mise à la portée de tous les salariés à plein temps après une année de service, indépendamment de l'âge.
2. Étant donné que les personnes peuvent avoir des priorités différentes selon leur âge et que la situation d'une entreprise peut varier avec le temps, l'AMC n'est pas d'accord avec le Livre vert qui préconise qu'une personne soit légalement tenue d'adhérer au régime de pension à l'âge de 25 ans ou plus après une année de service. L'adhésion obligatoire est une question qui devrait relever de l'employeur ou de l'employeur conjointement avec ses employés.

3. Les employés à temps partiel dont l'emploi est régulier et remplit un horaire assez considérable devraient être admissibles, s'ils le désirent, au régime de l'employeur.
4. L'AMC croit qu'on devrait permettre à l'employeur d'instaurer des régimes différents pour différentes catégories d'employés ou d'instaurer un régime unique comportant des prestations ou des cotisations variant sensiblement entre les différents groupes d'employés pourvu que les raisons de ces disparités soient valides et non discriminatoires. On devrait continuer de permettre le maximum de souplesse dans les dispositions des régimes de pension afin qu'ils soient conçus pour répondre aux besoins des employés.
5. Selon nous, on devrait permettre aux employeurs de différer les prestations de pension entre l'âge normal de la retraite et la retraite réelle si ces prestations sont augmentées de façon actuarielle pour tenir compte de l'intervalle entre ces deux dates.
6. Sans fournir de détails, le Livre vert propose d'interdire certaines méthodes d'intégration des régimes de l'employeur aux régimes publics. On ne devrait pas interdire de façon générale l'intégration des prestations à celles des régimes de sécurité de la vieillesse, de pension du Canada et de rentes du Québec parce que de nombreux employeurs ont conçu leur régime de pension pour qu'il donne un certain niveau de revenu de retraite conjointement avec les régimes publics.

6. Divulcation des renseignements

Recommandations

1. L'AMC souscrit à la proposition du Livre vert à l'effet que les employeurs devraient donner annuellement des renseignements à leurs employés sur les prestations accumulées et la situation financière du régime.
2. Nous souscrivons également à la proposition du Livre vert voulant que les employés intéressés obtiennent des renseignements au sujet de diverses questions financières, par exemple la mesure dans laquelle le fonds de pension peut faire face à ses obligations, les catégories d'actif, les bilans actuariels, la valeur actuelle des prestations acquises à ce moment-là, etc.

7. Suppression de la discrimination fondée sur le sexe

Recommandations

1. L'AMC n'est pas d'accord avec la proposition de rendre obligatoire l'égalité des prestations des salariés, hommes et femmes, prenant leur retraite dans des circonstances identiques.

2. Nous ne croyons pas qu'il faille exiger qu'on se serve d'une table unisexe de mortalité pour déterminer le montant de la pension mensuelle ni pour acheter des rentes sur le marché.

8. Cessation des régimes

Recommandations

1. On ne devrait pas exiger de souscrire une assurance contre la cessation des régimes.
2. On ne devrait pas accorder aux régimes de pension en situation déficitaire au moment de leur cessation un statut plus élevé que celui des créanciers pleinement nantis dans le partage de l'actif de l'employeur.

Régimes de pensions du Canada et de rentes du Québec

1. Prestations de retraite

Une hausse des prestations de retraite créerait plusieurs problèmes:

- elle comporterait un autre transfert massif de fonds du secteur privé au secteur public, fonds qu'on ne pourrait plus consacrer à l'investissement dans le secteur privé;
- par suite du prêt des cotisations du RPC aux provinces, il n'y a ni actif ni intérêt pour répondre aux futures obligations de ce régime;
- il y aurait un énorme transfert du coût des pensions aux générations futures, lesquelles ne voudront ou ne pourront peut-être pas l'assumer;
- le coût réel des RPC/RRQ s'élève à environ 9 pour cent des gains protégés. Il faudra à un certain moment élever le taux de la cotisation de son pourcentage actuel de 3,6; or, doubler la prestation doublera le coût;
- une augmentation des prestations de retraite aux termes des RPC/RRQ ne fournirait aucun revenu supplémentaire aux personnes âgées qui vivent aujourd'hui dans la pauvreté.

Recommandation

Les prestations de retraite des RPC/RRQ ne devraient pas être majorées.

2. Gains cotisables

Recommandation

Comme le propose le Livre vert, nous croyons que le maximum annuel des gains cotisables devrait atteindre d'ici trois ans la moyenne du salaire industriel et nous recommandons que l'écart soit comblé par une augmentation annuelle de ce maximum à laquelle on ajoutera un tiers du rattrapage requis pour chacune des trois prochaines années.

3. Financement

Recommandation

L'AMC est d'accord pour qu'une entente soit conclue au sujet d'un calendrier à long terme de financement et elle recommande le mode de retenues des cotisations à la source (pay-as-you-go) conjointement avec un fonds de prévoyance égal aux prestations versées sur une période de deux ou trois ans afin d'éviter que le taux des cotisations ne fluctue trop d'une année à l'autre. De plus, l'échelle prévue des majorations qu'il sera nécessaire d'apporter aux cotisations aux RPC/RRQ devrait être amplement divulguée à la population.

4. Clause d'exclusion pour élever des enfants

Recommandation

Tout comme le Livre vert, l'AMC est d'avis que la clause d'exclusion pour élever des enfants actuellement contenue dans le Régime de rentes du Québec devrait être insérée dans le Régime de pensions du Canada. Cela sera possible maintenant que le gouvernement ontarien a consenti à abandonner son veto concernant ce changement.

5. Cessation des prestations de survivant en cas de remariage

Recommandation

L'AMC est d'accord avec la recommandation du Livre vert voulant qu'on élimine la disposition actuelle en vertu de laquelle le versement des prestations de survivant doit cesser en cas de remariage.

6. Partage des crédits

Recommandation

Le principe de partage des crédits à la dissolution du mariage ne devrait pas être étendu pour comprendre le partage des crédits pendant le mariage.

7. Protection des personnes au foyer

Recommandation

Tout comme le Livre vert, l'AMC convient que nulle proposition valable n'a encore été élaborée en vue d'étendre la protection aux personnes au foyer; nous recommandons que ces dernières ne soient pas incluses dans les RPC/RRQ.

8. Prestations de survivant et d'invalidité

Si elles étaient adoptées, les propositions du Livre vert iraient considérablement à l'encontre du principe de rapport avec le revenu gagné des RPC/RRQ..

Les prestations de survivant et d'invalidité sont versées intégralement indépendamment des prestations pouvant être obtenues d'autres sources pour des raisons semblables. Il se peut donc qu'au lieu de répondre à un besoin de revenu ces prestations viennent s'ajouter à des prestations suffisantes pouvant être obtenues autrement.

Recommandation

Les prestations de survivant et d'invalidité en vertu des RPC/RRQ ne devraient pas être majorées et on devrait recourir à un autre mécanisme de remplacement du revenu pour aider les personnes dans le besoin si les régimes existants n'y suffisent pas.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Association of Canadian Pension Management:

Andrea Vincent, President;
H. Douglas Lee, Principal and Actuary, Towers, Perrin,
Forster and Crosby;
David French, Assistant to the Treasurer, Simpsons-Sears
Ltd.;
Dennis Beggs, Director of Investments, Ontario Municipal
Employees Retirement System (OMERS).

From the Canadian Manufacturers' Association:

J.J. Gagnon, Senior Executive Vice-President, Aluminum
Company of Canada Ltd., Montreal;
F.C. Burnet, Senior Consultant;
P.S. Doyle, Director, Industrial Relations, C.M.A.

AFTERNOON SITTING

From the Canadian Advisory Council on the Status of Women:

Lucie Pépin, President;
Berenice Sisler, Council Member;
Ginette Dussault, Department of Economics, "Université du
Québec à Montréal".

De l'Association canadienne des administrateurs de régimes supplémentaires de rentes:

Andrea Vincent, président;
H. Douglas Lee, directeur et actuaire, Towers, Perrin,
Forster et Crosby;
David French, adjoint du trésorier, Simpsons-Sears Ltd.;
Dennis Beggs, directeur des investissements, «Ontario
Municipal Employees Retirement System (OMERS)».

De l'Association des manufacturiers canadiens:

J.J. Gagnon, vice-président exécutif principal, Compagnie
d'Aluminum du Canada Limitée, Montréal;
F.C. Burnet, conseiller principal;
P.S. Doyle, directeur, Relations industrielles, A.M.C.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme:

Lucie Pépin, présidente;
Berenice Sisler, membre du conseil;
Ginette Dussault, Faculté des sciences économiques,
Université du Québec à Montréal.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 12

Tuesday, May 31, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 12

Le mardi 31 mai 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on**Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

Pursuant to S.O. 69(4)(b)

On Thursday, May 26, 1983:

Ted Miller replaced Neil Young.

Conformément à l'article 69(4)b) du Règlement

Le jeudi 26 mai 1983:

Ted Miller remplace Neil Young.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, MAY 31
(32)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:37 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: F. Lacasse, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research, J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From Confederation of National Trade Unions: Marcel Laforêt, Executive Assistant; Marcel G. Pépin, Union Research Advisor; Vincent Dagenais, Union Research Advisor, Metallurgy Federation. *From Canadian Council of Financial Analysis:* Michael Keohane, Chairman, CCFA; Douglas Berry, Vice-Chairman, CCFA; Jalynn Bennett, Chairman, Public Affairs Committee, Toronto Society of Financial Analysts; Ross Healey, Past President, TSFA; Barbara McDougall, Executive Director, CCFA; Donald Reed, Vice-President, TSFA.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The witnesses from the Confederation of National Trade Unions made a statement and answered questions.

At 11:05 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:15 o'clock a.m., the sitting resumed.

The witnesses from the Canadian Council of Financial Analysts made statements and answered questions.

At 1:14 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the chair.

AFTERNOON SITTING
(33)

The Special Committee on Pension Reform met at 3:35 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Miller, Reid (*St. Catharines*), and Weatherhead.

In attendance: F. Lacasse, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 31 MAI 1983
(32)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h37 sous la présidence de M. Douglas Frith (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: F. Lacasse, M.c. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Recherche du P.C.; K. Stotsky, Recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De la Confédération des syndicats nationaux: Marcel Laforêt, adjoint administratif; Marcel G. Pépin, conseiller en recherche du syndicat; Vincent Dagenais, conseiller en recherche du syndicat; Fédération des métallurgistes. *Du Conseil canadien des analyses financières:* Michael Keohane, président, CCAF; Douglas Berry, vice-président, CCAF; Jalynn Bennett, président, Comité des affaires publiques, Société des analystes financiers de Toronto; Ross Healey, ancien président, SAFT; Barbara McDougall, directeur exécutif, CCAF; Donald Reed, vice-président, SAFT.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir Procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Les témoins de la Confédération des syndicats nationaux font des déclarations et répondent aux questions.

A 11h05, le Comité suspend ses travaux.

A 11h15, le Comité reprend ses travaux.

Les témoins du Conseil canadien des analystes financiers font des déclarations et répondent aux questions.

A 13h14, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI
(33)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h35 sous la présidence de M. Douglas Frith (*président*).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: F. Lacasse, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Recherche du P.C.; K. Stotsky, Recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Witnesses: From Canadian Federation of Independent Business: John F. Bulloch, President; Richard A. Wietfeldt, Director of Research; Brien G. Gray, Vice-President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (See *Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Bulloch made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 5:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Témoins: De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante: John F. Bulloch, président; Richard A. Wietfeldt, directeur de la recherche; Brien G. Gray, vice-président.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1 mars 1983 concernant les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (Voir *procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1*).

M. Bulloch fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 17h30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, May 31, 1983

• 0938

The Chairman: Order. This morning we welcome Mr. Laforêt, of the *Confédération des syndicats nationaux*.

Welcome, Mr. Laforêt. I will pass it over to you.

Mr. Marcel Laforêt (Executive Assistant, Confederation of National Trade Unions): Thank you.

I am sorry, Mr. Christophe Auger was supposed to be here. He is Vice-President of the CNTU. Due to certain activities, he cannot be here this morning, so I will represent the CNTU for the presentation of our position on pension reform.

• 0940

Le Livre vert soumet à notre attention trois grands principes qui doivent servir de base à la réforme et dont on doit convenir qu'ils ne sont pas actuellement transcrits dans les faits, il s'agit de:

—garantir aux Canadiens âgés un revenu minimum raisonnable,

—d'offrir aux Canadiens des possibilités et des modalités équitables pour préparer leur retraite,

—donner aux Canadiens une chance raisonnable d'éviter un bouleversement grave de leur niveau de vie à la retraite.

Je m'excuse ici, de prendre une seconde pour vous présenter M. Marcel Pépin, qui est conseiller syndical au Service de recherche à la C.S.N., et M. Vincent Dagenais qui est conseiller syndical à la Fédération de la métallurgie affiliée à la C.S.N.

Je continue... Plus loin, le Livre vert pose le problème ainsi:

La question fondamentale qui se pose à tous les Canadiens et au Comité parlementaire, est de savoir s'il est raisonnable de croire que les Canadiens combleront volontairement les écarts au moyen d'épargnes personnelles additionnelles ou que les écarts seront comblés en tout ou en partie par l'extension des dispositions de retraite obligatoires.

La preuve est faite depuis longtemps que la majorité des travailleurs et travailleuses sont incapables, par le biais d'épargnes personnelles, de se constituer une rente de retraite qui protège suffisamment leur revenu d'avant la retraite, soit parce qu'ils n'ont pas les revenus pour le faire, soit parce qu'ils n'ont pas à leur disposition un véhicule qui permette la constitution de cette épargne.

Toujours cité du Livre vert:

... on estime que plus de la moitié des couples et des particuliers qui, à l'heure actuelle, sont d'âge moyen et ont un revenu moyen, n'auront pas assez d'épargne à la retraite pour remplacer plus de 5 p. 100 de leurs gains antérieurs...

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 31 mai 1983

Le président: À l'ordre. Ce matin nous souhaitons la bienvenue à M. Laforêt de la Confédération des syndicats nationaux.

Je vais maintenant vous donner la parole, monsieur Laforêt.

M. Marcel Laforêt (adjoint exécutif, Confédération des syndicats nationaux): Merci.

Je tiens d'abord à m'excuser de l'absence de M. Christophe Auger, vice-président de la CSN, qui était censé être ici. Il avait d'autres engagements et n'a pu venir ce matin, je vais donc présenter le mémoire de la CSN sur la réforme des pensions.

The green paper points out three main principles, which we have not yet achieved to be used as the basis for pension reform. They are:

—Elderly Canadians should be guaranteed a reasonable minimum income;

—The opportunities and arrangements available to Canadians to provide for their retirement should be fair;

—Canadians should be able to avoid serious disruption of their pre-retirement living standards upon retirement.

I will just interrupt my presentation here for a moment to introduce Mr. Marcel Pépin, who is the union advisory for the Federation of Metal Workers, which is affiliated with the CNTU.

I will now proceed with the brief. Further on, the green paper states the problem as follows:

The fundamental question which all Canadians and the Parliamentary committee must address is whether it is reasonable to expect Canadians to fill these gaps through additional voluntary personal savings, or whether the gaps should be filled in whole or in part by the expansion of mandatory pension arrangements.

There has long been ample evidence that most workers are unable to provide a pension for themselves through personal savings which adequately protect their pre-retirement income. This is either because they do not have enough income to do so, or because they do not have a way of setting up such savings.

The green paper states and I quote:

... it is estimated that over half of current middle-age middle-income couples and individuals will have insufficient savings at retirement to replace more than 5% of pre-retirement earnings... only about one-fifth would have

[Text]

Seulement un cinquième environ pourraient remplacer par ce moyen plus de 15 p. 100 de leurs revenus antérieurs.

Cette hypothèse doit être immédiatement écartée. Il doit donc y avoir extension des dispositions de retraite obligatoire.

Nous sommes cependant en désaccord avec l'orientation générale du Livre vert qui consiste à tenter d'assurer un revenu minimum raisonnable aux Canadiens par le biais des régimes contributaires.

Nous devons agir pour faire en sorte que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes aient droit à un revenu minimum raisonnable, et cela doit être réalisé par un régime universel. Une fois que le minimum est assuré, alors il est possible de veiller aux autres objectifs par le biais de régimes contributaires, si par le biais des régimes publics que doit passer la protection du revenu à la retraite pour la majorité de la population, car, nous le verrons, ce sont les seuls aptes à atteindre cet objectif.

Enfin, l'orientation des régimes supplémentaires privés devrait être revue afin de protéger les plus hauts salariés et permettre la prise progressive de retraite ou de préretraite. C'est dans ce cadre que nous présentons ensuite nos revendications sur les modalités de ces régimes. On ne doit pas seulement donner des chances raisonnables d'éviter la pauvreté pour les personnes âgées, on doit prendre les moyens pour enrayer cette pauvreté.

Les régimes universels:

Le seul véhicule qui permette d'assurer à toutes les Canadiennes et à tous les Canadiens un revenu minimum raisonnable sans considération de sexe, de revenu antérieur, de temps passé au travail socialement reconnu, de statut, etc., est un régime de type universel comme le système de pensions de sécurité de la vieillesse. Ce système utilise comme seuls critères ceux de l'âge et de la résidence.

Nous croyons à la C.S.N., que toute réforme du système de pension au Canada qui se donne pour objectif de garantir à toutes les Canadiennes et à tous les Canadiens âgés un revenu minimum raisonnable doit passer par une modification et une bonification du système de pensions de base du fédéral: les pensions de sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti.

Dans ce sens, nous exprimons notre accord avec la volonté exprimée dans le Livre vert d'augmenter le revenu des personnes âgées au Canada, mais l'orientation choisie pour atteindre cet objectif fera en sorte qu'il y aura toujours des «laissés pour compte» et ne correspond donc pas à nos revendications.

Le Livre vert présente les régimes contributifs publics ou privés comme étant les véhicules qui permettront d'assurer aux Canadiens et Canadiennes un revenu minimum raisonnable. En plus de l'amélioration de ces régimes, ce sont toutes les mesures de partage entre conjoints et les mesures de maintien du revenu pour les conjoints survivants qui devraient permettre à toutes et à tous, d'obtenir ce minimum.

[Translation]

sufficient savings to replace over 15% of pre-retirement earnings.

The possibility of providing for one's pension through voluntary personal savings must therefore be set aside immediately. Consequently, there must be an expansion of mandatory pension arrangements.

However, we disagree with the general thrust of the green paper, which is that we should try to provide a reasonable minimum pension income for Canadians through contributory plans.

We must take steps to see that all Canadians are entitled to a reasonable minimum income, and this must be done through a universal plan. Once provision for a minimum income is in place, then we can look at achieving the other objectives through contributory plans. The retirement income of most people will have to be protected by public plans, because, as we will see, they are the only plans that can achieve this objective.

Finally, the focus of private supplementary plans must be reviewed in order to protect those earning higher salaries and make possible progressive retirement and early retirement arrangements. This is the framework within which we will be presenting our demands about the provisions of these plans. We must not only give the elderly a reasonable chance of avoiding poverty, but also take steps to put an end to poverty among them.

Universal Plans.

The only vehicle whereby all Canadians can be guaranteed a reasonable minimum income without consideration as to sex, past income, time spent performing socially recognized work, status, and so on, is a universal plan such as the old age security program. The only criteria used by OAS are age and residence.

The CNTU believes that any pension reform in Canada whose objective is to guarantee all elderly Canadians a reasonable minimum income must involve changes and improvements to the basic federal pension arrangements: namely, Old Age Security and Guaranteed Income Supplement.

In this respect, we agree with the green paper's position of increasing the income of the elderly in Canada. However, the way in which the green paper would go about achieving this objective would mean that some individuals would always be forgotten. Hence it is not compatible with our demands.

According to the green paper, public or private contributory plans are the vehicles whereby all Canadians could be guaranteed a reasonable minimum income. In addition to improving these plans, there are also the measures involving credit splitting between spouses and measures to guarantee income maintenance for surviving spouses, which are supposed

[Texte]

[Traduction]

to guarantee a reasonable minimum pension income for everyone.

• 0945

Le Livre vert laisse même planer l'hypothèse qu'il pourrait y avoir réduction de prestations de base une fois la réforme réalisée et ce, même avec la diminution dans l'utilisation du supplément de revenu garanti que l'on constaterait.

Nous croyons que cette orientation laissera pour compte un nombre important de travailleuses et de travailleurs. Entre autres, ceux et celles qui subissent des périodes de chômage prolongé et donc d'assistance sociale, périodes pour lesquelles ils seront à nouveau largement pénalisés lors de la retraite; tous ceux et celles qui travaillent au noir et pour compte et pour beaucoup à domicile et qui, parce qu'ils auront été réduits à cette condition pendant leur vie active, seront à nouveau pénalisés lors de leur retraite; tous ceux et surtout celles qui, chefs de famille monoparentales, ne travailleront pas faute d'équipements sociaux suffisants ou faute de revenus suffisants pour payer ces équipements et qui seront eux aussi à nouveau pénalisés lors de la retraite.

Nous croyons, comme vous, que toute personne humaine âgée de 65 ans et plus et résidant au Canada devrait disposer d'un revenu minimum raisonnable.

Il suffit donc, pour atteindre cet objectif, d'utiliser ces deux critères d'âge et de résidence et de verser à toutes les Canadiennes et à tous les Canadiens qui y répondent ce revenu minimum raisonnable.

C'est pourquoi nous revendiquons:

1. Que les bénéfices de pension de sécurité de vieillesse et de supplément de revenu garanti soient fusionnés en un seul et même bénéfice et augmentés de 50 p.100.

2. Que ces bénéfices, une fois fusionnés, ne comportent plus de tests de revenus, ce qui aurait comme conséquence d'éliminer la disparition d'une partie des bénéfices, sous prétexte de revenus provenant d'autres sources comme le R.R.Q., les Régimes supplémentaires de rentes, les REER, etc.

3. Que ce nouveau bénéfice soit payé sous seule condition de résidence pendant 5 ans avant la retraite, mais sans condition de revenu avant la retraite. Ceci permet de solutionner le problème de la femme au foyer, les absences prolongées du travail, les périodes de chômage, etc.

4. Que la rente ainsi obtenue soit totalement indexée comme c'est le cas actuellement avec le P.S.V., c'est-à-dire à tous les trois mois et en correspondance avec l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, sans les dernières coupures que l'on a connues.

5. Que le montant de la rente à laquelle a droit à un résident s'élève à 44 p. 100 du salaire industriel moyen, lequel est à \$20,740, c'est-à-dire à 88 p. 100 du seuil de pauvreté que nous fixons à la moitié du salaire industriel moyen. Nous obtenons ce niveau en jumelant le P.S.V. et le S.R.G. et en les augmentant de 50 p. 100.

6. Que cette rente soit aussi payée au conjoint sans revenu d'un retraité qui a plus de 60 ans d'âge.

The green paper even suggests that there might be a reduction in basic benefits after pension reform, with the reduced use of the guaranteed income supplement that would occur.

In our opinion, this approach would leave out a considerable number of workers. For example, those who have been unemployed for prolonged periods and hence on welfare, because they will be penalized for these periods again when they retire. In addition, there are all those men, and particularly women, who moonlight, are self-employed, and often work at home, and who, since they have been reduced to this situation throughout their working life, will be penalized once again when they retire. There are also all the men and women who are heads of single-parent families, who will not work because there are not enough social services available or because they do not have enough income to pay for these services. They too will be penalized again when they retire.

Like you, we think that any person aged 65 and over and living in Canada should have a reasonable minimum income.

In order to attain this objective, we need apply only the two criteria of age and residence, and pay all Canadians who meet these criteria a reasonable minimum income.

That is why we make the following demands:

1. That the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement be combined into a single benefit and increased by 50%.

2. That once these benefits have been combined, they no longer involve means tests. The result of this would be to eliminate the reduction in benefits on the basis of income from other sources such as the QPP, supplementary pension plans, RRSPs, and so on.

3. That the only condition for receiving this new benefit would be a five year period of residence for retirement, but without any conditions as to preretirement income. This would solve the problem of women at home, prolonged absences from work, periods of unemployment, and so on.

4. That the pension obtained in this way be fully indexed, as is currently the case with the OAS, that is every three months according to the increase in the Consumer Price Index, except that recently there have been some restrictions on the indexing.

5. That the amount of the pension to which a resident is entitled be 44% of the average industrial wage, which is \$20,740, that is 88% of the poverty line, which we set at half the average industrial wage. We would obtain this level by combining the OAS, and the GIS, and by increasing them by 50%.

6. That this pension also be paid to the spouse of a retired person who has no income and who is over 60.

[Text]

7. Que cette rente cesse avec le décès.

8. Que le financement de ce régime soit assuré par le truchement de l'impôt comme c'est le cas actuellement avec le P.S.V. et le S.R.G.

9. Afin qu'une saine répartition s'établisse, ce revenu serait soumis aux mêmes règles d'impôt que tout autre gain.

M. Marcel G. Pépin (conseiller syndical à la recherche, C.S.N.): Cette fusion des deux régimes actuels a pour effet d'abolir tout test de revenu sur une quelconque partie de ces prestations. Nous croyons fermement que de tels revenus de base doivent échapper à de tels tests. Il est évident que ce ne sont pas tous les Canadiennes et tous les Canadiens qui ont besoin de telles prestations universelles. Ainsi, en décortiquant les statistiques du Livre vert sur les revenus des personnes âgées, on constate que 3.8 p. 100 des personnes âgées s'accaparent 23 p.100 du revenu total des personnes âgées pour une moyenne en 1979 de \$48,872, six fois plus que la moyenne.

De tels problèmes doivent être réglés par le biais de la progressivité de l'impôt sur le revenu. Nous préconisons des règles fiscales identiques pour les personnes âgées à celles s'appliquant aux autres citoyens, cela nous apparaissant raisonnable à la condition explicite que toutes les personnes âgées aient droit à un revenu minimum raisonnable.

• 0950

Le système actuel de tests de revenus qui s'applique à ceux qui n'ont rien est inique.

Les régimes contributaires publics autant que privés devront être adaptés à cette nouvelle réalité. Nous vous présenterons dans la suite de ce mémoire, les objectifs qui doivent être attribués à ces régimes et les moyens pour les atteindre.

Les régimes contributaires publics:

Les régimes contributaires ont pour fonction le maintien d'un niveau de revenu à la retraite qui soit comparable au revenu antérieur. Nous avons vu qu'il est illusoire de penser maintenir un niveau de revenu minimum raisonnable pour toutes les Canadiennes et tous les Canadiens par le biais de tels régimes.

Le champ d'application des régimes contributaires doit donc se situer au-delà du minimum déjà assuré par le biais du régime universel et jusqu'à un niveau de revenu qui permette de couvrir l'immense majorité des travailleurs et travailleuses.

Cette fonction de maintien du revenu au-delà du revenu minimum doit être assurée par les régimes contributaires publics et ce pour plusieurs raisons.

- Les régimes supplémentaires de rente privés ont lamentablement échoué dans l'objectif de maintien d'un niveau de revenu minimum d'abord parce qu'une majorité de travailleuses et de travailleurs n'y ont pas accès et ensuite parce qu'un bon nombre de ceux et celles qui y contribuent en retirent un revenu insuffisant.

Depuis le début du siècle, les employeurs donnent aux régimes privés tout l'espace qui leur convient pour en arriver à

[Translation]

7. That this pension end when death occurs.

8. That this plan be financed through the income tax system, as is currently the case for the OAS and the GIS.

9. In order to provide for a proper distribution of funds, that this income be subject to the same tax rules as any other earnings.

Mr. Marcel G. Pépin (Union Research Advisor, C.N.T.U.): The combining of the two existing plans would abolish all means tests on any part of these benefits. We are convinced that such basic income must not be subject to a means test. There is no doubt that not all Canadians need these universal benefits. If we break down the statistics that appear in the green book on the elderly, we find that 3.8% of the elderly receive 23% of the total income of the elderly, for an average in 1979 of \$48,872, which is six times higher than the average income for the elderly.

Problems of this type must be solved through progressive income tax provisions. We advocate that the same fiscal rules apply to the elderly as to other individuals. We think this is reasonable provided all elderly persons are entitled to a reasonable minimum income.

The current means test which apply to those who have nothing is unjust.

Both public and private contributory plans must be adapted to this new reality. In the rest of our brief, we will be outlining the objectives these plans should have, and the ways of achieving these objectives.

Public contributory plans.

The purpose of contributory plans is to maintain a level of income after retirement comparable to that before retirement. We have seen that it is illusory to think we can maintain a reasonable minimum income for all Canadians through such plans.

Contributory plans must therefore provide more than the minimum that is already guaranteed by the universal plan, and must apply up to a level of income that would cover the vast majority of Canadian workers.

Public contributory plans must be the vehicle used to maintain retirement income at a level higher than the minimum income. There are a number of reasons for this.

Private supplementary pension plans have failed miserably in the objective of maintaining a minimum income level, first because the majority of workers have no access to these plans, and also because many who contribute to such plans derive an inadequate pension from them.

Since the beginning of the century, employers have given private plans all the room they need and have managed to

[Texte]

couvrir à peine plus de 40 pour cent des travailleurs et travailleuses et pour en arriver à ne représenter en moyenne que 12.4 p. 100 des revenus des personnes âgées au Canada et 12.4 p. 100 de \$7,922 de revenu annuel, cela fait peu et peur.

- Les régimes contributaires publics sont accessibles à toutes les travailleuses et travailleurs, il ne se pose aucun problème de transférabilité, l'acquisition de la part de l'employeur est immédiate, l'indexation des rentes est plus facile à mettre en oeuvre, et tous se voient pour une fois assurés que les employeurs cotisent au moins le même montant qu'eux dans le régime.

- Les régimes contributaires publics permettent les transferts inter-générationnels que nous jugeons possibles et souhaitables. Cela présente en outre l'avantage de ne pas avoir à capitaliser l'ensemble des rentes.

La critique que le patronat soulève constamment par rapport aux régimes publics est centrée sur les sommes d'argent importantes qui échappent ainsi à son contrôle pour l'être par ceux qui sont élus par la population.

A la première critique, nous devons répéter qu'il est essentiel que cet argent qui est public doit être géré par les institutions publiques et non par le secteur privé en fonction de ses intérêts propres. Cela présente des avantages, le premier étant la plus grande transparence des institutions publiques; on sait où est l'argent et à quoi il sert, l'autre est le contrôle public des investissements, ce qui est capital en terme de développement économique pour le Canada. Est-il nécessaire dans cette veine de rappeler l'importance de Pétro-Canada par exemple?

A cette perte de contrôle qui ne leur plaît guère, le patronat ajoute l'argument que les pouvoirs publics sont incapables de gérer cet argent aussi efficacement qu'eux, dont c'est le métier.

Nous savons par expérience, et cela est confirmé à maintes reprises dans le Livre vert, que si le patronat sait parfois gérer efficacement les richesses dont il dispose c'est aussi généralement lui qui en profite. Ainsi, pour les caisses de retraite, les taux de rendement obtenus ces dernières années et encore aujourd'hui, largement supérieurs à ceux utilisés pour les évaluations actuarielles, ont permis dans un grand nombre de caisses de dégager des surplus.

Or, ces surplus permettent encore aujourd'hui de diminuer ou d'éliminer toute cotisation de la part de l'employeur.

Le président: Monsieur Pépin, pourriez-vous ralentir le débit, s'il vous plaît? Les interprètes ont de la difficulté à suivre.

M. Pépin: Alors quand bien même le patronat arriverait à obtenir un rendement d'un pour cent supérieur aux caisses publiques, et ce n'est pas le cas, s'il met ce un pour cent et parfois plus dans ses poches, en quoi cela est-il intéressant pour les travailleurs et travailleuses qui cotisent à ces caisses de retraite? Faut-il rappeler que la Caisse de dépôt et de placements du Québec, réalise depuis plusieurs années une performance qui lui permet de se situer dans le premier quartile

[Traduction]

cover barely more than 40% of all workers. On average, private pensions account for only 12.4% of the income of the elderly in Canada and 12.4% of \$7,922 in annual income is very little. This is indeed a frightening fact.

Public contributory plans are accessible to all workers, there is no problem regarding portability, vesting of the employer's share occurs immediately, it is easier to implement pension indexing, and for once all employees are sure that the employer is contributing at least the same amount as they to the plan.

Public contributory plans allow for intergenerational transfers, which in our opinion are both possible and desirable. This arrangement also offers an advantage in that it is not necessary to fund all the pension benefits.

The criticism constantly made by employers regarding public plans is that the elected representatives control these large amounts of money, and not they.

In response to this criticism, we must repeat that it is essential that these public funds be managed by public institutions, and not by the private sector according to its own interests. There are a number of advantages to public administration of the funds: the first is that public institutions are required to divulge more information, we know where the money is and what it is being used for; the other advantage is public control over investments, which is essential with regard to the economic development of Canada. Along these lines, we hardly need mention the importance of Petro Canada, for example.

In addition to losing control over these funds, which they do not like at all, employers also maintain that public authorities cannot manage the money as efficiently as they, because that it is their job, after all.

We know from experience, and this is confirmed many times in the green paper, that while employers may sometimes manage efficiently the wealth at their disposal, they are also generally the individuals who enjoy the benefits of this wealth. The fact is that the rates of return being earned in recent years and still today on pension funds are much above those used in the actuarial calculation, and hence many funds have surpluses.

These surpluses are still being used today to reduce or completely eliminate the employers' contribution.

The Chairman: Mr. Pepin, could you please slow down a little? The interpreters are having trouble keeping up.

Mr. Pepin: Even if the employers managed to obtain a rate of return 1% above that of the public funds, which is not the case, if they put this 1% or more into their pocket, what is the advantage to the workers paying into these pension funds? We would merely point out that the Quebec Deposit and Investment Fund has been earning rates of return in recent years that put it in the first quartile of the largest private pension funds in Canada. If we also remember that public plans can be

[Text]

parmi les caisses de retraite privées les plus importantes au Canada. Si on ajoute à cela la plus grande rapidité de mise en oeuvre des régimes publics, c'est-à-dire la possibilité de mettre immédiatement les amendements en application en les finançant sur une plus longue période, il nous apparaît évident que c'est par ce type de régimes que doit passer l'essentiel de la protection du revenu à la retraite.

Le régime universel des prestations de sécurité de la vieillesse assurant près de la moitié du salaire industriel moyen, c'est à partir de ce seuil que doivent entrer en action les régimes contributaires publics en l'occurrence le Régime de pension du Canada et le Régime des rentes du Québec.

• 0955

Ce système devrait fonctionner comme suit:

1. Le salaire cotisable serait la partie du salaire comprise entre 50 p. 100 du salaire moyen industriel et 150 p. 100 du salaire moyen industriel.
2. Les salaires inférieurs à 50 p. 100 du salaire moyen industriel seraient exonérés de contribution pour les salariés, mais non pour les employeurs.
3. Les salaires au-dessus de 50 p. 100 du salaire moyen industriel seraient contribués suivant le taux de contribution retenu et ce sans limite.
4. Pour l'employeur, la partie correspondant à l'exonération de l'employé serait versée comme contribution de l'employeur pour la pension de sécurité de la vieillesse.
5. La rente maximale serait établie sur la même participation qu'au Régime des rentes du Québec actuellement.
6. La rente normale serait sise de 60 à 70 ans.
 - a) de 65 à 70 ans revalorisée actuariellement,
 - b) de 60 à 65 ans dévalorisée actuariellement.
7. Comme c'est le cas avec les actuels Régime des rentes du Québec et Régime de pensions du Canada, la rente payée serait complètement indexée pour tenir compte de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation et ce suivant le même mode que la pension de sécurité de la vieillesse, c'est-à-dire à tous les trois mois.
8. Cette rente serait viagère, mais le conjoint du participant aurait 50 p. 100 de la rente payable au bénéficiaire.
9. Que le Régime des rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada soient financés selon le mode de financement mixte défini en fonction d'un niveau de réserve.

Nous nous inspirons ici du rapport *Cofirentes plus*:

R-25. Que le triple rôle attribué aux réserves du R.R.Q. et du R.P.C. soit d'absorber les impacts résultant des mouvements de la conjoncture, d'absorber les impacts résultant des déséquilibres démographiques et, corrélativement, de réduire les charges courantes grâce aux revenus tirés de son rendement.

[Translation]

implemented more quickly, that their amendments can be applied immediately and financed over a longer period of time, we think it is obvious that the bulk of retirement income protection must be provided by this type of plan.

Given that the universal old age security program would provide close to half the average industrial wage, the public contributory plans, the CPP and the QPP, would come into play after this amount had been reached.

The system would work as follows:

1. The pensionable earnings would be that part of earnings between 50% and 150% of the average industrial wage.
2. Employees earning less than 50% of the average industrial wage would be exempt from contributing to the plan, but employers would not.
3. Employees earning more than 50% of the average industrial wage would contribute to the plan according to the rate agreed upon, and there would be no limit on the rate of contribution.
4. The amount that the employee would be exempt from contributing would be paid by the employer into the Old Age Security Fund.
5. The maximum pension would be established according to the same coverage provided by the Quebec Pension plan at the present time.
6. Normal pensions would be paid between age 60 and age 70.
 - (a) From age 65 to 70, using an actuarial appreciation.
 - (b) From age 60 to 65, using an actuarial depreciation.
7. As with the current QPP and CPP, the pension paid would be fully indexed to reflect increases in the consumer price index. This would be done every three months, as it is in the case of the OAS.
8. The pension would be a life annuity, but the participant's spouse would be entitled to 50% of the pension payable to the beneficiary.
9. The QPP and the CPP would be financed according to a diversified method of financing defined on the basis of a reserve level.

This point is based on a recommendation in the *Cofirentes plus* report:

R-25. That the three functions of the QPP and the CPP reserves be to absorb impacts resulting from changes in the economic situation, to absorb impacts resulting from demographic imbalances, and, as a correlative, to reduce current costs using revenue from the returns therein.

[Texte]

R-26. Que le modèle de financement permettant de déterminer le taux de cotisation quinquennal nécessaire soit appliqué sur la base des 25 prochaines années selon l'objectif de réserve adopté et que ce calcul soit refait selon la même méthode de cinq ans en cinq ans.

R-27. Que le niveau de la réserve conjoncturelle soit égal aux prestations et aux frais d'administration de la 26^e année.

R-28. Que le niveau de la réserve démographique soit égal à la valeur présente à la fin de la 25^e année des écarts entre les sorties et les entrées de fonds, les contributions étant calculées sur la base du taux nominal, sur la période allant de la première année où le taux nominal est nécessaire pour que les contributions soient égales aux sorties de fonds, jusqu'à la 75^e année qui suit la date d'évaluation, soit en l'an 2052.

Une telle réforme aurait pour effet, combinée au régime universel, d'assurer 88 p. 100 de son revenu brut à un travailleur ou à une travailleuse qui avait un revenu équivalant à la moitié du salaire industriel moyen, 69 p. 100 pour la personne qui était au salaire industriel moyen et 63 p. 100 pour la personne à 150 p. 100 du salaire industriel moyen.

Nous nous arrêterons plus loin sur les modalités de ce régime (partage des crédits, rentes au conjoint survivant, rente d'invalidité, etc.) pour exposer d'abord le rôle que nous voyons pour les régimes privés qui deviennent alors réellement supplémentaires.

M. Laforêt: Les régimes supplémentaires de retraite privés: Notre proposition de réforme laisse aux régimes supplémentaires de retraite privés un champ qu'ils occupent déjà, c'est-à-dire le maintien à la retraite d'une partie du revenu qui excède 150 p. 100 du salaire industriel moyen et ouvre un champ très vaste et peu exploré: les pré-retraites.

Nous prévoyons toujours dans les régimes contributaires publics la pleine acquisition du droit à la rente de retraite à l'âge de 65 ans et l'application d'une réduction actuarielle en cas de pré-retraite. Or, il est pour nous essentiel, tel que nous l'avons exposé précédemment au Sénat canadien, qu'il n'y ait pas d'âge uniforme pour la prise de retraite mais qu'il y ait possibilité pour tous les travailleurs et travailleuses de cesser ou de diminuer progressivement leur activité professionnelle à partir de l'âge de 55 ans.

Les régimes supplémentaires de retraite privés pourraient représenter le véhicule flexible nécessaire pour la mise en application d'une telle politique.

[Traduction]

R-26. That the financing model used to determine the required 5-year contribution rate be applied for the next 25 years according to the reserve objective adopted, and that this be recalculated using the same method every five years.

R-27. That the level of the contingency reserve be equal to the benefits and administrative costs for the 26th year.

R-28. That the level of the demographic reserve be equal to the difference between the outflow and the inflow of funds at the end of the 25th year, the contributions being calculated on the basis of the nominal rate, for the period from the first year in which it is necessary to apply the nominal rate for contributions to be equal to the amount of money paid out, until the 75th year following the valuation date, that is the year 2052.

Combined with the universal plan, the effect of such a reform would be to guarantee 88% of the gross income of workers who were earning half the average industrial wage, 69% for those who were earning the average industrial wage and 63% for those who were earning 150% of the average industrial wage.

We will deal with the details of this plan further on (credit splitting, survivors' benefits, disability pensions, and so on). First, however, we will discuss the role we see for private plans, which, under our scheme would become truly supplementary plans.

Mr. Laforêt: Private supplementary pension plans: Our reform proposal would give private supplementary plans the same role they already play. Namely, the maintenance after retirement of that part of an employee's income that exceeds 150% of the average industrial wage. This opens up the vast and largely unexplored area of early retirement.

Under our proposal, public contributory plans would still give employees the full entitlement to a pension at age 65, and would apply an actuarial reduction in the case of early retirement. As we outlined in an earlier brief to the Senate of Canada, we think it essential that there not be a standard retirement age, but that all workers have an opportunity to stop or gradually reduce their work activities beginning at age 55.

Private supplementary plans could be the flexible vehicle required to implement such a policy.

• 1000

A partir de 65 ans, tous les travailleurs et toutes les travailleuses dont le revenu de travail avant la retraite se situait en deçà de 150 p. cent du salaire industriel moyen, sont assurés d'un maintien adéquat de ce revenu à la retraite. Il devient donc possible pour un participant à un régime supplémentaire privé d'épuiser ces crédits en arrivant à l'âge de 65 ans sans pour autant hypothéquer ses revenus par la suite. Il faudrait donc modifier les règles actuelles pour permettre cet épuisement.

Beginning at age 65, all workers whose pre-retirement income was less than 150% of the average industrial wage would be sure of having adequate maintenance of this income once they retired. It would therefore be possible for a private supplementary plan participant to exhaust his credits at age 65, without mortgaging his income thereafter. We would have to change the present rules to make this possible.

[Text]

Lors de notre mémoire au Comité spécial du Sénat canadien sur la politique relative à l'âge de la retraite, nous revendiquions:

- des politiques concernant le temps de travail, la charge de travail et le revenu compensatoire de telle sorte qu'il puisse y avoir une prise de la retraite progressive.

Cela signifie, par exemple, qu'il puisse y avoir des conditions de travail et des organisations du temps de travail particulières pour les travailleurs et travailleuses âgés.

- que l'âge de l'admission à la retraite progressive ou totale s'il y a lieu soit avancé à 55 ans.

Avancer l'âge de l'admission à la retraite signifie par exemple:

- permettre des régimes supplémentaires qui verseraient des pensions sur une période fixe (55 ans à 65 ans),

- permettre des régimes supplémentaires qui combleraient la différence entre le revenu du travail et le revenu antérieur,

- élargir de beaucoup les possibilités de retraite anticipée sans pénalité.

- Il faudrait toujours, en conséquence, modifier les règles actuelles pour permettre cet épuisement pour que soit maintenu 65 ans comme âge normal d'acquisition du droit à une pleine retraite dans les régimes publics et au maximum 65 ans dans les régimes supplémentaires,

- qu'il n'y ait également aucun âge légal obligatoire de prise de retraite.

L'abolition d'un âge obligatoire de retraite doit se faire à la condition que les deux recommandations précédentes soient respectées.

- que soit maintenue l'universalité des prestations des régimes privés,

- que pour les pré-retraités, les régimes supplémentaires privés aient comme obligation de maintenir la cotisation ou la partie de cotisation qu'aurait versée le bénéficiaire s'il n'avait pas pris une retraite partielle ou totale.

Ces revendications peuvent être concrétisées par une diminution du nombre de jours de travail hebdomadaire, par un plus grand nombre de semaines de vacances ou par une diminution des heures de travail, les coûts étant assumés par la caisse de retraite. En termes d'organisation du travail, cela veut aussi dire l'exemption de ces travailleurs et travailleuses du travail de nuit et de fin de semaine.

Cette flexibilité quant au moment et à la façon d'aborder la retraite est essentielle. On doit cesser d'entretenir l'illusion que tous arrivent égaux devant la retraite, car celle-ci est essentiellement le prolongement de la vie active. Cela signifie que la façon dont sera vécue la retraite et les problèmes qui y surgiront seront fonction d'une série de facteurs présents dans la vie active tels que:

type de tâche: pure exécution, degré de contrôle, autonomie, complexité,

niveau de revenu,

[Translation]

In our brief to the special Senate committee studying the age of retirement, we made the following demands:

- policies concerning the time worked, workload and compensatory income, so that there is provision for gradual retirement.

This means that there could be special work conditions and special time arrangements for elderly workers.

- that the age at which one becomes eligible for gradual or complete retirement be reduced to age 55.

Some of the effects of reducing the age of eligibility for retirement would be:

- to allow for supplementary plans that would pay pension over a fixed length of time (age 55 to age 65),

- to allow for supplementary plans that would make up the difference between working, *pension income*? and past income,

- to greatly expand the possibilities of early retirement without penalty.

- Consequently, we would have to change the present rules to make this possible, in order to maintain 65 as the normal age at which one is entitled to full retirement under public plans, and 65 as the maximum age in the case of supplementary plans,

- that there be no mandatory legal retirement age.

The abolition of a mandatory retirement age must occur only if the two previous recommendations are followed.

- that the universality of public pension benefits be maintained,

- that in the case of early retirement, private supplementary plans be required to maintain the contribution or that part of the contribution that the beneficiary would have paid had he not taken a partial or full retirement.

These demands can be translated into reality by reducing the number of days in the work week, by having more weeks of vacation, or by reducing the number of hours of work. The cost of these measures would be paid by the pension fund. As far as the organization of work goes, these demands would also mean that the workers in question would be exempted from night and weekend work.

This flexibility as to the time at which one takes one's retirement and the way in which one goes about it is essential. We must stop harbouring the illusion that everyone is equal when it comes to retirement, because retirement is really an extension of one's working life. In other words, the problems faced by a person in retirement will be based on a number of factors that were present in his or her working life, such as:

the type of job: purely mechanical, the degree of controlled exercised by the employee, his or her independence, the complexity of the job, and so on,

level of income,

[Texte]

état de santé,
relations sociales.

De ces facteurs dépendra, aux deux extrêmes, que l'on va ou jouir de la retraite ou la supporter comme une mort sociale.

Or, on constate que pour beaucoup la retraite est une mort sociale et même biologique. Cet état de choses a été progressivement fabriqué au cours de la vie active; et cela n'est pas un phénomène marginal, une «erreur» du système, mais c'est bien dû à une place définie dans le processus de production et de travail en général qui conduit quasi inéluctablement vers une telle retraite.

Ajoutons les taux de mortalité selon les milieux socio-professionnels. La mort non plus ne frappe pas au hasard. La longévité dépend du travail antérieur.

Le rapport du Bureau international du travail intitulé *Travailleurs âgés: travail et retraite*, précise en outre:

Toutefois, en dépit des progrès réalisés—très variables au demeurant suivant les pays et les secteurs—les travailleurs âgés ont souvent peut-être souffert plus que les autres de la persistance dans de nombreux cas de mauvaises conditions de travail, non en raison d'attitudes véritablement discriminatoires à leur égard, mais parce que ce sont justement des conditions de travail difficiles et harassantes qui sont à la base du vieillissement prématuré de beaucoup de travailleurs. (page 35)

• 1005

Les études démontrent que le moment de la retraite dépend directement des ressources accumulées par les travailleurs dans le sens de l'état de santé, le revenu, la situation de travail.

M. Vincent Dagenais (conseiller syndical de la fédération de la métallurgie): L'étude sur «l'appauvrissement des petits salariés» faite par le Centre des services sociaux du Montréal métropolitain en décembre 1977 démontre entre autres que cet état de «ressources accumulées» n'est pas, contrairement au rêve américain, un processus cumulatif et ascendant au cours de la vie active. La vie de travail n'est pas celle «d'un petit cireur de soulier devenu millionnaire». Au contraire, quand cette étude regarde les assistés sociaux et les chômeurs, elle constate qu'il y a un phénomène descendant d'appauvrissement; une conjonction de travail exposée à des conditions physiques et générales pénibles, de travail moins bien payé, d'accidents de travail et de maladie conduit à un appauvrissement progressif.

Finie donc l'accumulation des ressources et en même temps de la retraite heureuse. L'étude, en fait, démontre que c'est un certain type de travail qui fabrique plus tard le chômeur et l'assisté social.

Finalement, comme le laisse entendre le rapport du Bureau international du travail, «dis-moi quel travail tu fais, et je te dirai quand tu seras vieux». Et dans l'étude, on cite:

[Traduction]

state of health, and
social relationships.

These are the factors which will determine whether a person will enjoy retirement or endure it as a social death to take the two extremes.

It has been found that for many people retirement is a social death and even a biological death. This situation was progressively developed over the person's working life; and it is not a marginal phenomenon, or an "error" of the system. This situation is in fact the result of a person's place in the production process and in the work world in general, which leads almost inevitably to a retirement of this type.

Mention should also be made of the mortality rates for various social-professional categories. The length of time one lives is not an accident—it depends on the work a person used to do.

The report of the International Labour Office entitled *elderly workers: work and retirement* makes the following point:

However, despite the progress that has been achieved, which varies considerably depending on the country and the sector involved—elderly workers have often suffered perhaps more than others from the persistency in many cases of poor working conditions, not because they were really being discriminated against, but because it is precisely these difficult and exhausting working conditions which cause the premature aging of many workers. (page 35)

Studies show that the time at which a person retires depends directly on the "resources" that he or she has accumulated with respect to their health, income and work situation.

Mr. Vincent Dagenais (Union Advisor for the Federation of Metal Workers): One of the points made in the study on "the poverty of small wage-earners" prepared by the Metropolitan Montreal Social Services Centre in December, 1977 was that the status of these "accumulated resources" was not, unlike the American dream, the result of a cumulative, ever-rising process during a person's working life. The story of a person's working life is not that of the "shoeshine boy who becomes a millionaire". In fact, when the study looks at welfare recipients and the unemployed, it finds that there is a phenomenon of increasing poverty; a work situation in which the physical and general conditions are difficult, in which the pay is low, in which there are accidents on the job and sickness, leads to progressive impoverishment.

Consequently in such case there is no "accumulation of resources" towards a happy retirement. The study shows that certain types of jobs produce people who are subsequently unemployed and on welfare.

Finally, as the ILO report suggests, "tell me what your job is, and I will tell you when you will be old". The reports also states, and I quote:

[Text]

La capacité d'exécution de certains travaux décline avec l'âge et on constate que dans d'assez nombreux cas, le travailleur âgé n'est plus apte à assumer avec le même rendement l'ensemble des tâches qui lui sont confiées . . .

C'est pourquoi, par référence aux exigences du rendement, les difficultés rencontrées par les travailleurs se produisent généralement à un âge différent suivant les emplois, par exemple, 40 à 50 ans dans la sidérurgie et la construction automobile, 30 à 40 ans dans le bâtiment, 20 à 30 ans dans le montage électronique. Cet âge est de moins en moins élevé.(page 15)

La retraite est donc bien le reflet à tous les niveaux de la vie active. C'est ce qui fait dire à la sociologue Anne-Marie Guillemond:

Ce n'est qu'en agissant sur le montant et la nature des ressources (santé, revenu, vie sociale, type de travail, etc.) accumulés au cours de la période productrice de l'existence que l'on pourra apporter des solutions au problème des personnes âgées. (La retraite: entre le travail et la mort)

Voilà pourquoi nous privilégions un système qui permette une adaptation quant au moment où sera prise la retraite et quant à la façon dont sera prise celle-ci.

Le problème majeur posé actuellement par cette solution n'est pas l'adaptation des régimes existants à cette nouvelle fonction que l'inexistence de régime pour la majorité des travailleuses et travailleurs.

Le Livre vert cherche à régler ce problème par les comptes de pension enregistrés dont l'objectif premier serait l'amélioration de la transférabilité des régimes, mais qui seraient aussi disponibles pour les employeurs qui pourraient y contribuer au nom des salariés.

Nous sommes très sceptiques quant aux résultats qu'on peut espérer d'une telle formule. Il existe déjà de nombreux types de régimes qui permettent aux employeurs riches et moins riches, petits et gros, de participer à la constitution d'une rente pour les salariés et pour une grande part, ils ne s'y engagent pas. Les comptes de pension enregistrés n'offrent pas plus d'avantages sous cet aspect que les formules actuelles.

Nous croyons, pour régler ce problème, qu'il faut privilégier la constitution de caisses de retraite sectorielles. De telles caisses seraient adaptées aux capacités de chacun des secteurs et aux besoins relativement homogènes des travailleuses et travailleurs qui y oeuvrent. Enfin, de telles caisses élimineraient tout problème de transférabilité à l'intérieur même du secteur.

• 1010

Ceci complète la présentation des objectifs et principaux moyens d'une politique de la retraite et de sécurité du revenu à la retraite telle que nous la concevons à la C.S.N. Dans la suite de ce mémoire, nous exposerons les modalités d'application des régimes contributaires publics et privés.

Nous avons déjà exposé nos revendications sur les principaux aspects du Régime des rentes du Québec et du Régime de

[Translation]

The ability to perform certain jobs declines with age, and we find that in quite a few cases, elderly workers are no longer able to perform as well the duties they are assigned . . .

This is why, with respect to performance requirements, the difficulties encountered by workers generally occur at a different age depending on the job. For example, the difficulties occur at age 40 to 50 in the case of the iron and steel industry and the car industry, between age 30 and age 40 in the case of construction, and between age 20 and 30 in the case of electronic assembly jobs. Workers are experiencing these problems at increasingly early ages. (Page 15)

Retirement is therefore a reflection of one's working life in all its aspects. This is what leads sociologist Anne-Marie Guillemond to say:

Only by taking steps with respect to the quantity and quality of the resources (health, income, social life, type of work, and so on) accumulated during a person's working life that we can find solutions to the problems of the elderly. ("Retirement: Between Life and Death").

This is why we are in favour of a system that would allow for flexibility as to the time at which a person retires and the way in which a person retires.

The major problem surrounding this solution at the present time is not that we would have to adapt existing plans to this new function, but that most workers have no plan whatsoever.

The green paper tries to solve the problem through registered pensions account, the chief objective of which would be to improve the portability of pension plans. However, it would also be possible for employers to contribute to registered pension accounts for their employees.

We are very skeptical about the results that can be expected from this approach. There are already many types of plans which allow small and large employers, rich and less rich employers to help set up a pension for wage earners. For the most part, employers do not participate in such plans. Registered pension accounts do not offer any more advantages in this regard than do the existing plans.

In order to solve the problem, we think that sectoral pension funds must be set up. Funds of this type would be adapted to the capacities of each sector and to the relatively homogeneous needs of the workers in that sector. Funds of this type would eliminate all portability problems within a given sector.

This completes our presentation of the objectives and main ways of achieving a policy on retirement and retirement income security as we of the C.N.T.U. see it. The rest of the brief will be devoted to the way in which private and public contributory pension plans should be applied.

We have already outlined our demands on the main aspects of the QPP and CPP—levels of protected incomes, premiums,

[Texte]

pensions du Canada, c'est-à-dire les niveaux de revenus protégés, les cotisations, le niveau des rentes et l'âge de pleine acquisition de la rente. Nous vous présenterons ici nos conceptions quant aux autres modalités de ces régimes.

Le partage des crédits de rentes entre conjoints ou au divorce:

Le système actuel d'acquisition de droits individuels à une rente de retraite est injuste, il ne tient pas compte de la réalité du partage des responsabilités à l'intérieur des ménages et du rôle que remplit la femme de façon générale, dans cette société.

Il nous apparaît donc nécessaire d'instaurer un système de partage des crédits entre les conjoints au moment de la retraite ou au moment du divorce.

Au moment de la retraite, il devrait y avoir partage lorsque le plus jeune des deux conjoints atteint 65 ans. Cela signifie que les crédits de rente des deux conjoints sont cumulés, ensuite divisés en deux et finalement versés en deux chèques distincts libellés aux noms des deux conjoints. Il faudra mettre au point une procédure permettant de rendre ce partage automatique.

Dans le cas de divorce, le partage des crédits de rente des conjoints ne devrait pas seulement être permis, il devrait être obligatoire et effectué de façon automatique.

Instituer de telles formules de partage de crédits ne serait que justice. La pratique actuelle de coupures en cas de remariage doit aussi dans tous les cas disparaître.

Les rentes de conjoint survivant:

Les systèmes actuels de rentes pour les conjoints survivants d'une part ne correspondent pas aux besoins de ces personnes et d'autre part, reconnaissent insuffisamment les droits du conjoint survivant en relation à sa contribution à l'accumulation de ces crédits de rente.

En conséquence, nous sommes en accord avec la proposition du Livre vert de verser au conjoint survivant de plus de 65 ans, 60 p. 100 de la rente de retraite accumulée par le conjoint décédé après le partage des crédits. Cela signifie que le conjoint survivant recevrait une rente égale à 80 p. 100 des crédits accumulés au compte des deux conjoints avant la retraite.

Quant aux prestations de conjoint survivant de moins de 65 ans, la situation est plus complexe, les réalités sont diverses. Il nous apparaît aussi, par contre, qu'il faut tenter de simplifier la structure actuelle de prestations. Nous sommes en accord avec la proposition comportant deux types de prestations. Une prestation temporaire, le délai de trois ans nous apparaît raisonnable, pour permettre au conjoint survivant de se réorienter suite à ce bouleversement. Le délai serait prolongé dans les cas où il y a des enfants de moins de sept ans.

Enfin, une prestation permanente qui s'appliquerait pour les conjoints survivants qui ne sont pas sur le marché du travail. Cette prestation devrait être égale à la pension de la sécurité de la vieillesse.

[Traduction]

pension levels and the age at which one is fully entitled to one's pension. We will now present our ideas about the other details of these plans.

Credit splitting between spouses or when divorce occurs:

The current system of individual vesting of pension entitlements is unfair, because it does not reflect the sharing of responsibilities by couples and the role generally played by women in our society.

We therefore think it is essential to set up a system for splitting credit between spouses when retirement or divorce occurs.

When a wage earner retires, there should be credit splitting when the younger of the two spouses reaches age 65. This means that the pension credits of the two spouses are combined, then divided by two, and finally paid out in two separate cheques payable to each spouse. A procedure must be developed to make this credit splitting automatic.

In the case of divorce, the splitting of pension credits between spouses should not only be allowed, it should be mandatory and done automatically.

It is only fair that such credit-splitting arrangements be introduced. The current practice of cutting off pensions in the case of remarriage must also be eliminated in all cases.

Survivors benefits:

On the one hand, current survivor benefits provisions are not geared to the needs of these individuals, and on the other, they do not recognize sufficiently the rights of the surviving spouse with respect to his or her contribution to the accumulation of pension credits.

Consequently, we agree with the green paper's proposal to pay surviving spouses more than 65 years of age, 60% of the pension accumulated by the deceased spouse after credit-splitting. This means that the surviving spouse would receive a pension equal to 80% of the credit accumulated in the name of the two spouses before retirement.

In the case of survivors' benefits for spouses less than 65 years of age, the situation is more complicated, and more varied. We also think, however, that attempts must be made to simplify the present benefits structure. We agree with the proposal for two types of benefits. There would be a temporary benefit, and a three-year period seems reasonable to us, to enable the surviving spouse to get on his or her feet again following the death of the spouse. The length of time would be extended in cases where there are children under seven years of age.

There would also be a permanent benefit, which would apply to surviving spouses who are not on the labour market. This benefit should be equal to old age security.

[Text]

Rente d'orphelin:

Depuis 1974, la rente d'orphelin s'élève au montant de \$29 par mois. Il n'y a eu aucune modification à ce montant depuis. Cette rente devrait être indexée au coût de la vie afin de maintenir intégralement son pouvoir d'achat et elle devrait, pour la période 1974-1983 être ajustée en fonction de l'évolution de l'indice des rentes.

Exclusion des années passées auprès d'enfants de moins de sept ans:

• 1015

La C.S.N. est évidemment favorable au maintien intégral de cette mesure.

Rentes d'invalidité:

Il est important de maintenir dans les régimes publics les rentes d'invalidité même si dans les faits les régimes de retraite ne jouent pas là leur rôle. La protection existant pour les travailleuses et les travailleurs frappés d'invalidité à long terme est tellement maigre que cette mesure est nécessaire. C'est pourquoi nous sommes en accord avec les propositions du Livre vert c'est-à-dire augmenter la prestation à 100 p. 100 de la rente de retraite théorique du cotisant visé et augmenter la partie forfaitaire de ces prestations.

Il demeure plusieurs problèmes malgré cela avec les invalidités à court terme ou temporaires particulièrement, la protection existante est très déficiente lorsqu'il existe une protection. Certains correctifs pourraient être apportés ainsi lorsqu'un cotisant est couvert par un organisme du type Commission de la santé et sécurité au travail ou Régie de l'assurance-automobile du Québec, il devrait y avoir exonération de primes et accumulation de crédits de rente pour la période visée.

Cela ne sera encore qu'un correctif bien partiel. Il nous apparaît qu'une réforme au niveau des assurances est nécessaire par exemple dans le sens du développement de mutuelles d'assurances sectorielles qui pourraient offrir de meilleures garanties au chapitre des invalidités que le système actuel des assurances individuelles et même collectives qui sont trop limitées.

M. Laforêt: Les modifications importantes que nous proposons au rôle des régimes supplémentaires privés n'en rendent pas moins pertinentes et nécessaires une série d'autres modifications à ces régimes couvrant de nombreux aspects.

L'administration des régimes:

Les sommes versées par les employeurs dans les régimes supplémentaires de rentes privés représentent du salaire différé, il s'agit d'argent versé maintenant dans une caisse ou à une compagnie d'assurance pour plus tard permettre le maintien d'une partie du salaire. Tout comme les travailleuses et travailleurs contrôlent leur salaire direct, ils devraient pouvoir contrôler ce salaire différé.

La réalité est bien éloignée de cela. Les employeurs contrôlent toujours seuls de façon générale ces fonds de pension, nombre de syndicats parviennent à en négocier les dispositions, relativement peu à être présents à la gestion de la caisse et à

[Translation]

Orphan's pension:

Since 1974, the orphan's pension has been \$29 a month. There has been no change in this amount. This pension should be indexed to the cost of living so that its purchasing power is fully maintained. There should also be an adjustment for the 1974-1983 period on the basis of changes in the pension index.

Child-rearing drop-out provisions:

The CNTU is naturally in favour of fully maintaining this provision.

Disability Pensions:

It is important that disability pensions continue to be a part of public pension plans, although this is not actually the role of pension plans. Protection for workers suffering from a long-term disability is so minimal that this provision is necessary. This is why we agree with the green paper's proposal to increase the contributor's presumed pension benefit to 100% and increase the lump sum portion of the payments.

Despite this, there are still a number of problems with short-term or temporary disabilities; where coverage does exist, it is grossly inadequate. Steps could be taken to correct this; when a contributor is covered by an organization like the *Commission de la santé et sécurité au travail* or the *Régie de l'assurance-automobile du Québec*, premiums should be waived and pension credits accumulated during the period in question.

That would still only partially correct the situation. We feel that insurance reform is necessary. For example, mutual insurance could be developed for different sectors. This would provide better disability protection than the existing system of individual and even group insurance, which are too limited.

Mr. Laforet: The fact that we are proposing that significant changes be made in the role of supplementary private plans does not mean that a series of other changes in these plans, covering various aspects, are any less relevant and necessary.

Management of Pension Plans:

Employer's contribution to supplementary pension plans are a form of deferred income. Money is paid into a fund or to an insurance company so that a portion of one's income will be maintained at some point in the future. Workers should be able to control this deferred income, just as they control their salaries.

This is far from being the case. Employers generally have sole control over these pension funds. Many unions managed to negotiate clauses; relatively few participate in the management of the fund and the administration of the plan and very few

[Texte]

l'administration du régime et très peu à contrôler le régime. Cette situation doit changer, la confiance que pouvaient avoir les participants en ces régimes, en la qualité de l'intervention patronale dans ces dossiers, est érodée. Les employeurs s'acharnent toujours à ne donner que le strict minimum d'informations sur la gestion, leur participation, les évaluations actuarielles, etc.

Le maintien des régimes privés de retraite doit passer si ce n'est par le contrôle des travailleuses et travailleurs participant, à tout le moins par un droit égal à la gestion des caisses, y compris des placements et à l'administration des régimes.

Il faut noter aussi que dans les régimes à prestations indéterminées, l'argument qui veut que l'employeur ait à perdre quelque chose ne tient plus, il n'a plus dans ce cas à supporter d'éventuels déficits, il n'y a plus de risques.

Evidemment, ceci implique la mise en oeuvre d'une transparence complète quant à tout ce qui touche au régime de retraite. Toute l'information pertinente aux placements, au rendement, aux dispositions du régime, aux évaluations et aux hypothèses actuarielles, aux états financiers, etc. doit être disponible au comité de retraite qui doit inclure des représentants des salariés membres du régime. Ceci implique, bien entendu, que les législations provinciales soient amendées en conséquence.

La cotisation patronale:

Voilà un des aspects sur lesquels les employeurs ont suffisamment raconté des histoires aux travailleuses et travailleurs pour que ceux-ci perdent toute confiance en leur parole. Combien de fois, particulièrement ces dernières années, a-t-on pu constater que l'employeur réduisait à rien sa contribution annuelle grâce à l'utilisation des surplus du régime. Cela ne les empêche pas de continuer à prétendre que le régime leur coûte cher et qu'ils contribuent un montant au moins égal aux contributions des participants. Qu'est-il advenu des revenus importants générés par des taux de rendement souvent de 10 p. 100 supérieurs aux hypothèses utilisées dans les évaluations de ces deux dernières années?

• 1020

Plusieurs mesures doivent être prises pour corriger cette situation.

Il faudrait que dans tous les régimes la contribution minimale de l'employeur soit égale au total des contributions des participants,

—que dans les régimes à prestations déterminées l'employeur ait la responsabilité d'assumer la différence du coût,

—que les contributions patronales soient versées à la caisse à la même fréquence que les contributions des participants, c'est-à-dire à tous les mois,

—que les surplus des régimes soient acquis aux participants, c'est-à-dire que de tels surplus ne puissent servir qu'à bonifier les crédits de rentes acquis ou les rentes en cours de versement et que cela soit fait après entente avec les participants sur les modalités.

[Traduction]

have control over the plan. This situation must change; any confidence that the contributors to these plans may have had in the quality of employer involvement has been eroded. Employers make every effort to provide a strict minimum of information on fund management, participation, actuarial evaluation, etc.

If private pension plans are to be maintained, there must be, if not control by contributing employees, at least equal participation in fund management, including investments and the administration of plans.

It must also be noted that in the case of indeterminate benefit plans, the argument that the employer stands to lose something no longer holds water. If this were the case, he would no longer have to bear the burden of possible deficits and there would be no more risk.

This naturally implies that all aspects of pension plans should be subject to complete scrutiny. Any information relevant to investments, productivity, provisions of the plan, actuarial assessments and projections, financial statements, etc. must be made available to the retirement committee, which must include representatives of contributing employees. This implies, of course, that provincial legislation would have to be amended accordingly.

Employer Contributions:

This is one area where employers have told employees so many stories that they can no longer take them at their word. How many times, particularly over the past few years, have employers reduced their annual contribution to zero by using funds surpluses. This does not stop them from claiming that the plan is costing them a lot of money and that their contributions are at least equal to those of the employees. What happened to the considerable income generated by interest rates that were often 10% higher than the base figures used for projections over the past two years.

A number of steps should be taken to rectify this situation.

In all pension plans, the employer's minimum contribution should be equal to the total contributions of beneficiaries,

—in money purchase plans, the employer should be required to bear the cost difference,

—employer contributions should be paid into the fund at the same rate as employee contributions, that is, every month,

—pension surpluses should be vested on behalf of contributors; in other words, surpluses should only be used to improve vested pension credits or benefits that are being paid out and this should be done according to a method agreed upon by the contributors.

[Text]

M. Marcel Pépin: L'acquisition des droits:

Suivant le même principe de la cotisation sur l'acquisition des droits, suivant le même principe de la cotisation patronale représentant du salaire différé, l'acquisition de la part de l'employeur doit être immédiate et non pas retardée ou établie sur une période plus ou moins longue.

Pour des motifs pratiques, cela ne signifierait pas automatiquement l'acquisition du droit à une rente; pour les courtes périodes, il pourrait y avoir remboursement des contributions et intérêts y compris la part de l'employeur. L'acquisition du droit à une rente pourrait se faire après deux ans.

Les intérêts versés sur les remboursements ou les transferts doivent être égaux au taux de rendement réalisés par la caisse pour chacune des années concernées une fois soustraits les frais de gestion et d'administration. Il ne doit plus être question d'utiliser les taux arbitraires, toujours faibles, que l'on retrouve encore aujourd'hui dans beaucoup de régimes.

L'indexation des rentes de retraite:

Il n'y a qu'un objectif à poursuivre pour arrêter l'érosion de la valeur des rentes de retraite par l'augmentation du coût de la vie et c'est l'indexation intégrale de ces rentes en utilisant l'indice des prix à la consommation.

Nous sommes conscients des problèmes de prévisions pour les coûts des régimes que pose une telle formule, nous sommes donc ouverts à une formule qui pose moins de problèmes de prévision et qui permette de s'approcher ou d'atteindre notre objectif. Nous privilégions donc la formule recommandée dans le rapport *Cofirentes plus*:

Le financement et l'administration des régimes supplémentaires de rentes—Indexation des rentes

R-38. Que les éléments de rente, qui sont complètement constitués pour un participant actif ou retraité, soient augmentés annuellement d'un pourcentage correspondant à l'excédent du rendement des placements du régime sur le taux d'intérêt prévu lors de la constitution de ces éléments.

R-39. Que, comme corollaire à la recommandation précédente, si les éléments de rente ont été constitués en escomptant un certain rendement et que le régime est réévalué par la suite à un taux d'intérêt plus élevé, le surplus alors dégagé soit intégralement appliqué à augmenter la rente constituée pour le participant, seuls les excédents par rapport au nouveau taux étant appliqués en augmentations futures.

R-40. Que le taux d'intérêt utilisé dans l'application des recommandations précédentes soit celui utilisé lors de la dernière évaluation actuarielle précédant la date de publication du rapport du Comité.

R-41. Que la Régie des rentes du Québec ou le Régime de pensions du Canada établisse un taux d'intérêt maximum qui devrait être utilisé dans la capitalisation des futurs éléments de rentes complètement déterminés. Idéalement, ce taux devrait correspondre au taux de rendement réel moyen de l'économie.

La transférabilité des crédits de rente:

[Translation]

Mr. Marcel Pépin: Vesting.

Based on the same principle of contributions and vesting, and the principle according to which the employer's contribution is a form of deferred income, vesting of the employer's share should be immediate and should not be delayed or calculated over a fairly long period.

For practical reasons, this would not mean automatic annuity vesting; for short periods, contributions and interest could be reimbursed, including the employer's share. Annuity vesting could occur after two years.

The interest on sums that are reimbursed or transferred should equal the interest rate that applied to the fund for each of the years involved, minus the cost of management and administration. It should no longer be possible to use arbitrary rates, which are always low, as many plans still do.

Indexing of pension benefits:

There is only one thing that can be done to stop the pension benefits from being eroded by cost of living increases and that is the total indexation of benefits to the Consumer Price Index.

We are aware of the problems that this formula would cause with respect to cost projections, so we are open to a formula that would cause fewer projection problems, but would still make it possible to approach or reach our goal. We thus favour the formula recommended in the *Cofirentes Report*;

Financing and administration of supplementary pension plans—Indexation of benefits

R-38. That benefit components, which have been fully purchased by an active contributor or a retiree, be increased annually by a percentage equalling the amount by which the return on the funds investments exceed the projected interest rate at the time of purchase.

R-39. That, as a corollary to the preceding recommendation, if the components have been purchased on the basis of a projected rate of return and the plan's value is recalculated at a higher interest rate, the entire amount of the resulting surplus should be used to increase the benefit purchased by the contributor; only the amounts which constitute a surplus based on the new rate should be paid in the form of future increases.

R-40. That the interest rate used when the preceding recommendations are implemented be the interest rate used for the last actuarial evaluations preceding the date on which the committee's report is published.

R-41. That the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan set a maximum interest rate to be used in the funding of future components of flat benefit plans. Ideally, this rate should equal the real average rate of return in the economy.

Portability of pension credits:

[Texte]

Il faut aborder cette question en gardant en mémoire notre recommandation de création de caisses de retraite sectorielles qui permettraient d'éliminer une partie des problèmes de transférabilité. Tant que les travailleuses et les travailleurs demeureraient à l'intérieur du même secteur d'activités, il n'y aurait pas de conséquences sur leur régime.

Quant aux cas où il devra y avoir transfert, nous favorisons encore ici les recommandations du rapport *Cofirentes Plus*:

Centralisation et protection des rentes différées

R-45. Que soit instaurée, au sein de la Régie des rentes du Québec ou du Régime de pension du Canada, une agence centrale chargée d'administrer les rentes différées.

R-46. Que les fonctions de l'agence centrale soient de recevoir toutes sommes correspondant à des rentes différées, de les gérer dans un régime unique à prestations indéterminées, et, à l'échéance, de verser, selon diverses options, les rentes correspondant aux sommes accumulées.

R-48. Que les sommes versées à l'agence centrale soient déposées à la Caisse de dépôt et de placement ou l'équivalent dans les autres provinces qui les placera dans le cadre d'un fonds ségrégué.

R-49. Que l'agence centrale soit habilitée à percevoir un droit lors de chaque transfert de rentes différées.

La Régie des rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada détiennent déjà des dossiers pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses susceptibles d'avoir à effectuer un transfert. Cette solution ne pose donc aucun problème pratique.

• 1025

Les rentes de conjoint survivant: S'il y a décès avant toute utilisation du régime, il doit y avoir remboursement des sommes créditées au nom du participant y incluant la part versée par l'employeur et les intérêts.

S'il y a eu utilisation du régime, les situations peuvent être diverses: s'il s'agit d'une rente de retraite normale, c'est-à-dire pleine et entière, il doit y avoir une rente réversible au conjoint d'au moins 60 p.100 de la rente initiale.

S'il y a eu avant le décès un versement partiel de la rente pour correspondre à une rente partielle, alors plusieurs choix peuvent s'offrir au bénéficiaire:

- une rente viagère basée sur la valeur des crédits non utilisés jusqu'à;
- une rente qui s'étale jusqu'à ce que son conjoint survivant atteigne 65 ans toujours basée sur la valeur des crédits non utilisés;
- le versement de la valeur actuelle de cette rente.

Le partage des crédits de rentes: Tout comme pour les régimes publics, il doit y avoir partage automatique et obligatoire en cas de divorce des crédits accumulés au non des ex-conjoints.

Emplois précaires: Les pratiques consistant à ne couvrir dans les régimes de retraite que les travailleuses et travailleurs réguliers et à plein temps sont discriminatoires. Ceux et celles

[Traduction]

This question must be approached keeping in mind a recommendation that sectorial pension funds be set up in order to partially eliminate the portability problem. As long as employees remained in the same sector, their pension plans would not be affected.

Once again, in cases where there should be portability, we support the recommendations of the Cofirentes Report:

Centralization and protection of deferred benefits

R-45. That a central agency responsible for administering deferred benefits be set up within the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan.

R-46. That this central agency act as a receiver of all forms of deferred benefits, that they be placed in a single money purchase plan, and that, at the due date, benefits equalling the accumulated amounts be paid out according to various options.

R-48. That the amounts paid into the central agency be deposited in the *Caisse de dépôt et de placement* or the equivalent in other provinces, which would invest them through a separate fund.

R-49. That the Central Agency be authorized to collect a fee each time a deferred benefit is transferred.

The Quebec Pension Plan and the Canada Pensions Plan already have the files of any employee who may wish to transfer his or her benefits. This solution poses no practical problems.

Survivor Benefits: If death occurs before the plan is used, contributions should be paid back in the name of the contributor, including the employer's share and interest.

If the plan has been used, many situations may arise: in the case of a normal or full benefit, at least 60% of the benefit should revert to the spouse.

If part of the benefit was paid out before death, the beneficiary has several choices:

- a life annuity based on the value of unused credits;
- a benefit to be paid in staggered amounts until the surviving spouse reaches the age of 65, based on the value of unused credits;
- payment of the real value of the benefit.

Credit Sharing: As is the case with public pension plans, there should be automatic and mandatory sharing of credits on divorce between the ex spouses.

Part-time Employment: The practice which consists of only covering regular and full-time employees is discriminatory.

[Text]

qui occupent un, si ce n'est deux emplois à temps partiel doivent avoir accès à ces régimes.

Ceux et celles qui sont embauchés comme occasionnels et qui, si souvent, demeurent occasionnels pendant des années doivent avoir accès à ces régimes. Le développement de ces formes d'emploi précaires doit cesser d'avoir pour effet, entre autres, de priver un plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses des bénéfices des régimes de retraite.

Discrimination fondée sur le sexe: Nous sommes d'accord avec la volonté exprimée dans le Livre vert de faire en sorte que les personnes, hommes ou femmes, qui prennent leur retraite dans des circonstances identiques dans un même régime, quel qu'il soit, aient droit à des bénéfices égaux.

Discrimination fondée sur les catégories de salariés: Nous sommes aussi d'accord pour interdire la pratique courante chez les employeurs d'instaurer des régimes supplémentaires plus avantageux pour une catégorie de salariés, en l'occurrence les cadres.

De plus, à l'intérieur d'un même régime, il ne devrait pas y avoir de différence entre les catégories.

Priorité sur les actifs en cas de faillite: Nous sommes évidemment en accord avec la proposition de rendre prioritaires les sommes dues à un régime de retraite lors d'une faillite puisque toutes les sommes dues sous quelque forme que ce soit aux travailleurs et travailleuses lors d'une faillite devraient être remboursées prioritairement, c'est-à-dire avant tous les autres créanciers, y compris les créanciers garantis.

M. Laforêt: Conclusion: La réforme du système de sécurité du revenu pour les personnes âgées et la réforme des politiques de la retraite au Canada sont des réformes essentielles. Les besoins sont criants.

C'est pourquoi nous croyons que les mesures proposées ici doivent être mises en application dans des délais très brefs, soit au début de la prochaine année.

L'orientation de toute notre proposition se base sur ce que vivent aujourd'hui les personnes âgées au Canada et sur l'efficacité des divers véhicules existants.

Depuis plus de 30 ans qu'existent les pensions universelles de retraite au fédéral, leur nécessité n'est plus à démontrer. Il s'agit du moyen idéal pour permettre à tous et à toutes de voir la retraite avec moins d'appréhension et de cesser, à mesure de l'avancement de leur âge, de s'enfoncer plus dans la pauvreté.

L'existence, depuis bientôt 20 ans, des régimes contributaires publics a permis une amélioration importante de la condition des personnes âgées et il s'agit encore du véhicule qui nous permette le plus rapidement de faire beaucoup pour les travailleurs et pour les travailleuses.

Enfin, il est clair qu'il ne doit pas être question de se fier à de nouvelles promesses d'amélioration des régimes privés tout en maintenant la structure actuelle des régimes publics. Nous donnons aux régimes privés dans notre proposition un rôle que nous considérons essentiel. Ils doivent s'adapter à cette nouvelle réalité, et ils doivent parvenir à répondre aux besoins pour lesquels ils existent.

[Translation]

Pension coverage should be available to those who hold down one or even two part-time jobs.

Employees who are hired as part-time workers and who often continue to work part-time for a number of years should have access to pension plans. The development of this type of employment should no longer result in the exclusion of an increasing number of employees from retirement coverage.

Discrimination Based On Sex: We agree with the green paper's stated intention to ensure that men and women who retire in identical circumstances under the same pension plan, whatever it be, have a right to equal benefits.

Discrimination based on Job Category: We also agree that the practice, current among employers, which consists of setting up more attractive supplementary plans for certain categories of employees, particularly managers, should be outlawed.

Nor should a distinction be made between various categories of workers who contribute to the same plan.

Priority Claim to Assets in the Case of Bankruptcy: We naturally agree with the proposal that pension funds be considered priority creditors when a bankruptcy occurs, since any amounts due to employees, in any form whatsoever, when a bankruptcy occurs, should be paid back first, before any other creditors are reimbursed, including secured ones.

Mr. Laforêt: Conclusion: The reform of the old age security system and of retirement policies in Canada are essential. The needs are glaringly obvious.

That is why we believe that the measures we have proposed should be implemented as quickly as possible, that is, at the beginning of next year.

The thrust of our proposal is based on what the elderly in Canada are experiencing today and on the effectiveness of existing vehicles.

We have had universal federal retirement pensions for more than 30 years and their necessity has been demonstrated. It is the ideal means of insuring that everyone faces retirement with a little less apprehension and that they stop sinking deeper into poverty as they get older.

The fact that we have had public contributory plans for almost 20 years has resulted in a significant improvement in the condition of the elderly. This type of plan is a vehicle we can use to do a great deal for employees as quickly as possible.

It is clear that we cannot believe promises that private pension plans will be improved but that the structure of public plans will remain untouched. As we state in our proposal, we feel that private plans play an essential role. They must adapt to the new situation and meet the needs that they were designed to fulfill.

[Texte]

• 1030

Leur fréquente incapacité jusqu'ici de répondre adéquatement aux besoins doit disparaître sinon la société devra continuer à chercher de meilleurs moyens de remplir ces fonctions.

Cette proposition de réforme représente, pour la C.S.N., la façon d'assurer à toutes les Canadiennes et à tous les Canadiens non seulement de meilleures pensions, mais aussi une meilleure vie active et une meilleure retraite.

Le tableau que vous avez à la page de gauche représente le niveau de revenus accordé par la proposition que l'on fait, c'est-à-dire aller jusqu'au seuil d'environ 10,500 dollars. Cela donne, comme on le dit dans le document, 88 p. 100 de protection du revenu jusqu'au maximum de 20,050 dollars. Cela donne 62.7 p. 100 de protection du revenu.

Nous sommes prêts à répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Laforêt.

Just before opening it up for questioning, I want to commend you and your organization for what I think is one of the most comprehensive briefs we have received, and some of your interesting proposals on flexibility of retirement.

I am going to allow questions put by the members first, and then if we have time, perhaps I could ask some questions.

Mr. Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Monsieur Laforêt, dans votre présentation, vous parlez longuement d'un régime qui fournirait un revenu minimum à tous les pensionnés. Est-ce que vous avez établi ce revenu minimum, en général?

M. Laforêt: Notre proposition est basée sur un seuil de pauvreté que nous situons à la moitié du salaire industriel moyen. Le salaire industriel moyen étant tout près de 21,000 dollars, cela donne donc un seuil de pauvreté de 10,500 dollars, et la protection que devraient accorder, à notre avis, P.S.V. et S.R.G. fusionnés devrait correspondre à 88 p. 100 de ce seuil de pauvreté ou, si vous préférez, à 44 p. 100 du salaire moyen industriel. Cela revient au même.

M. Desmarais: Mais est-ce que vous ne proposez pas de monter cela à 66 p. 100, à un moment donné? Vous voulez augmenter de 50 p. 100 les prestations.

M. Laforêt: Oui. On prend les prestations actuelles de pension de sécurité de la vieillesse augmentées de 50 p. 100, plus les prestations de supplément de revenu actuelles augmentées de 50 p. 100, et cela correspond à ce 88 p. 100 du seuil de pauvreté que je viens de vous décrire.

M. Desmarais: Et le supplément de revenu garanti, est-ce que vous en tenez compte là-dedans?

M. Laforêt: On en tient compte dans le sens qu'on l'augmente, lui aussi, de 50 p. 100. On fusionne les deux et cela fait

[Traduction]

Until now, they have frequently been unable to adequately meet these needs. This must cease; otherwise, society will have to continue to look for better ways of getting the job done.

For the C.N.T.U. this reform proposal is a way of ensuring that all Canadians have not only better pensions, but a better working life and a better retirement.

The graph on the left-hand page shows the level of income on which our proposal is based, to a maximum of \$10,500. As you can see from the text, this provides for 88% of projected income to a maximum of \$20,050. This provides 62.7% income protection.

We are available to answer your questions.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Laforêt.

Avant d'inviter les députés à poser leurs questions, je tiens à vous féliciter, vous et votre organisme, de la qualité de votre mémoire, qui est parmi les plus complets que nous ayons reçus. Je vous félicite également de certaines de vos propositions concernant la variabilité de l'âge de retraite, qui sont fort intéressantes.

Je vais d'abord inviter les députés à poser leurs questions. Ensuite, s'il nous reste du temps, je vais peut-être vous en poser moi-même.

Monsieur Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

In your presentation, Mr. Laforêt, you spoke at some length about a plan that would provide for a minimum level of income for all pension beneficiaries. Have you decided what this should be?

Mr. Laforêt: Our proposal is based on the poverty line, which we set at half of the average industrial wage. The average industrial wage is almost \$21,000, which means that the poverty line is at \$10,500. We feel that the OAS and GIS together should provide coverage amounting to 88% of the poverty line or, if you prefer, 44% of the average industrial wage. It amounts to the same thing.

Mr. Desmarais: But did you not suggest at one point that it be increased to 66%? You want to increase benefits by 50%.

Mr. Laforêt: Yes. We take current Old Age Security benefits, increased by 50%, plus Guaranteed Income Supplement benefits, increased by 50%, and that equals the 88% of the poverty line that I just mentioned.

Mr. Desmarais: And did you take the Guaranteed Income Supplement into account?

Mr. Laforêt: We take it into account in that we increase it by 50% as well. We add the two together and it eliminates the income test, which we feel is unfair.

[Text]

disparaître la question, que l'on trouve inique, des tests de revenus.

M. Desmarais: D'accord. Mais je me demande si, à ce moment-là, vous ne passez pas au-dessus de votre seuil de pauvreté.

M. Laforêt: Non, on arrive à 88 p. 100.

M. Desmarais: Avec les trois.

M. Laforêt: Le salaire moyen industriel, si nos informations sont bonnes — je pense qu'elles sont puisées de Statistique Canada ... est actuellement tout près de 21,000 dollars. Donc, notre seuil de pauvreté, on l'établit à 50 p. 100 de ce revenu industriel moyen.

Si l'on prend 88 p.100 de ce montant-là, cela donne 9,240 dollars. La fusion des deux, pension de sécurité de la vieillesse et supplément de revenu garanti, ne donne pas actuellement ce montant de 9,240 dollars.

Ce que je dois ajouter cependant, c'est que dans la solution que l'on propose, on ne suggère que de tenir compte de la situation des personnes seules. Fusionner les revenus des conjoints, etc., pour arriver à dire: Voilà, maintenant vous êtes au-dessus du seuil de pauvreté, c'est un peu fausser les choses, à mon avis. Nous mettons cela de côté pour dire: Quand une personne y a droit, suivant son âge, elle reçoit les prestations de P.S.V., et si le deuxième conjoint y a droit, il le prend aussi.

• 1035

Si elle a des revenus excédentaires qui feraient qu'il serait supposément «injuste» ou «illégitime» de lui donner cette fusion des deux prestations, elle sera soumise aux mêmes règles d'impôt que tout le monde, de sorte qu'il se fera là-dedans une espèce de transfert vis-à-vis des personnes moins fortunées.

M. Desmarais: Vous vous servez, pour arriver à ces fins-là, du régime d'impôt.

M. Laforêt: Du régime d'impôt, en soutenant que les règles d'impôt qui s'appliquent pour les personnes de plus de 65 ans qui bénéficient d'une retraite d'une façon ou d'une autre, devraient être les mêmes que lorsqu'ils sont dans leur vie active, à condition, toutefois, que le revenu de ces personnes soit suffisant pour leur permettre de rencontrer leurs obligations.

M. Desmarais: Mais qu'est-ce que vous faites d'un contribuable qui n'a absolument pas besoin de ce supplément de retraite?

M. Laforêt: Si une personne n'en a absolument pas besoin, c'est qu'elle a des revenus d'ailleurs.

Si elle a des revenus d'ailleurs, elle va payer et elle va être soumise aux mêmes règles d'impôt que tout le monde. Elle va payer plus d'impôt sur l'ensemble de ses revenus, et il va se faire un transfert; cela va aller dans le trésor public et voilà, le transfert va se faire.

M. Desmarais: Est-ce que vous avez fait un calcul sur le maximum que vos employés pourront ou devront payer? La caisse de retraite du Québec et celle du Canada sont déficitaires du point de vue actuariel. En fait ce serait une espèce de

[Translation]

Mr. Desmarais: Fine. But I wonder whether you would not go over the poverty line with that.

Mr. Laforêt: No, it amounts to 88%.

Mr. Desmarais: With the three of them.

Mr. Laforêt: The average industrial wage, if our information is correct—I believe that it comes from Statistics Canada—is currently almost \$21,000. We set the poverty line at 50% of the average industrial wage.

If you take 88% of that amount, you get \$9,240. The two of them together, Old Age Security and the Guaranteed Income Supplement, do not currently provide \$9,240.

I should add, however, that we propose that each person be treated on an individual basis. I feel that pooling the incomes of spouses so that you can say that they are above the poverty line is falsifying things to some extent. We reject that. We are saying that when a person reaches a certain age, they should get OAS. If the spouse is eligible, he or she should get the benefit as well.

If the person's excess revenue is such that receiving two benefits would be "unjust" or "illegal", supposedly, he or she would be subject to the same income tax regulations as everyone else. Thus, there would be a type of transfer towards less fortunate people.

Mr. Desmarais: To effect that transfer, you would use the income tax scheme.

Mr. Laforêt: Yes, because the income tax regulations which apply to every person over 65 on a pension of one kind or another should be no different from those that apply during their working life, provided, however, that their revenue enable them to meet their obligations.

Mr. Desmarais: But what do you do with a taxpayer who has absolutely no need for a pension supplement?

Mr. Laforêt: If there is absolutely no need, the person must be drawing revenue from other sources.

If so, he or she will pay and will be subjected to the same income tax regulations as everyone else. That person will pay more income tax on his or her total revenue and a transfer will result. The transfer will then go into the public purse and, from there, to the people in need.

Mr. Desmarais: Have you calculated the maximum amount your employees could or should pay? Both the Quebec and Canada pension funds have an actuarial deficit. There would have to be a pay-as-you-go system. To apply that system

[Texte]

système de *pay as you go*, comme on dit en anglais. Pour le normaliser, il faut augmenter le 3.6 p. 100 qui se paie actuellement, soit 1.8 p. 100 par l'employeur et 1.8 p. 100 par l'employé. Il va falloir l'augmenter progressivement dans le cas du C.P.P. jusqu'à 8 ou 9 p. 100, quoi?

M. Laforêt: À peu près comme pour le Régime des rentes du Québec. Seulement je voudrais vous dire qu'il n'en tient qu'à vous, représentants du gouvernement, de faire les corrections qui s'imposent. Nous, à la C.S.N., avons déjà soumis des positions et des mémoires au Comité Cofirentes qui a étudié la question du Régime des rentes du Québec. On a eu des représentants qui ont participé aux travaux de l'accord aussi. On est d'accord que des corrections s'imposent, mais on ne veut pas que ces corrections ne soient qu'une correction au niveau de la cotisation. On pense qu'il y a plus à faire dans l'ensemble de l'industrie des rentes, au Canada et au Québec, que seulement corriger le taux. On pense qu'il y a plus que cela à faire. Le rapport de Cofirentes pour ce qui est du Québec, pour le Régime des rentes du Québec, a été accueilli de façon assez favorable à la C.S.N., bien qu'on le trouve incomplet sur plusieurs points.

M. Desmarais: Vous parlez du transfert intergénérationnel à un moment donné. Qu'entendez-vous par cela?

M. Laforêt: On va laisser parler M. Dagenais là-dessus.

M. Dagenais: Il existe déjà dans le Régime des rentes du Québec, comme dans le Régime de pensions du Canada, des transferts intergénérationnels. La mise en place de ces régimes-là a été accélérée. C'est-à-dire qu'en dix ans, à partir de 1966, les gens ont pu acquérir le plein droit à une pleine rente. Dès la mise en place de ce régime-là, il était acquis qu'il y avait un transfert intergénérationnel, c'est-à-dire que les générations actuelles payaient pour les personnes âgées actuelles.

Il nous semble que dans le financement du régime public, que ce soit le Régime de pensions du Canada ou le Régime des rentes du Québec, il peut continuer à y avoir ce genre de transfert-là. Actuellement, c'est le cas. C'est-à-dire que même si on sait qu'actuellement il n'entre pas suffisamment d'argent pour l'avenir, 3.6 p. 100 est plus que ce qu'il ne faut pour payer les rentes actuelles. Le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec continuent à accumuler des surplus. Alors, il nous semble que ce n'est pas déraisonnable d'imaginer que les générations de personnes âgées vont continuer, dans l'avenir, à vivre de prestations pas uniquement fondées sur leurs propres contributions, mais sur des contributions des générations jeunes de l'époque.

• 1040

Lorsqu'il est question de transferts intergénérationnels, il s'agit de ce genre de transferts. Ces transferts ne sont pas possibles dans le cas de régimes privés ou de régimes supplémentaires privés. Ces régimes doivent, selon la loi, être complètement capitalisés, c'est-à-dire qu'on doit, dans ces régimes-là, par prudence, à cause de la loi mais également par prudence, mettre aujourd'hui dans les caisses suffisamment d'argent pour garantir le bénéfice promis. Il est impossible de faire des transferts.

[Traduction]

equitably, there would have to be 3.6% increase over present contributions, with 1.8% of the increase to be paid by the employer and the remaining 1.8% by the employee. The Canada Pension Plan would have to be increased gradually to about 8% or 9%.

Mr. Laforêt: Somewhat like the Quebec Pension Plan. However, I should point out that it is not your sole responsibility as representatives of the government to make the necessary corrections. The CNTU has already submitted position papers and briefs to the Cofirentes Commission which is studying the Quebec Pension Plan. Some of our representatives have even been involved in the agreement as well. We concur in the need for certain corrections, but we do not feel that changes should be made in contributions. We believe that changes are necessary throughout the pension scheme, both in Canada and in Quebec and that there is more to do than simply amend the rate of contribution. More than that is called for. The Cofirentes report on the Quebec Pension Plan was quite well received by the CNTU although we did find it lacking in certain areas.

Mr. Desmarais: You refer to an inter-generational transfer at one point. What do you mean by that?

Mr. Laforêt: I will let Mr. Dagenais answer that question.

Mr. Dagenais: In the Quebec Pension Plan, as in the Canada Pension Plan, there are inter-generational transfers. The implementation of those plans has been accelerated. By that I mean that in the 10 years following 1966, contributors were able to acquire the right to a full pension. The implementation of this plan signalized the existence of an inter-generational transfer. By that I mean that present generations are now paying the elderly persons of today.

This type of transfer could continue to exist under a scheme like the Canada Pension Plan or the Quebec Pension Plan. At the moment, it does. This means that although we know at the moment that the contributions are not sufficient to cover the future, 3.6% is more than enough to pay for present pensions. Both the Canada and the Quebec Pension Plans continue to accumulate the surplus. So, it is not unreasonable to imagine that future generations of elderly persons will continue living from benefits that are based not only on their own contributions but on those of the younger generations of the day.

Inter-generational transfers are just another type of transfer. They cannot be made from private pension or supplementary pension plans. Under the law, these plans have to be fully funded. So, out of caution, as well as out of legal duty, enough money has to be put in the coffers to guarantee the benefits promised. Transfers are impossible.

[Text]

Cela fera en sorte que, pour les générations de l'an 2025 au moment où se produira un *boom* démographique, les générations actuelles mettent énormément d'argent, beaucoup trop et même plus que nécessaire, pour financer les prestations qui seraient perçues en l'an 2025. En l'an 2025, on croit qu'une partie des prestations de retraite..., en l'an 2025 comme en l'an 2000 d'ailleurs..., une partie des prestations de retraite, dis-je, seront fondées, sans doute, sur les contributions que les gens auront faites, mais elles seront aussi fondées sur les contributions des jeunes de l'an 2025 ou de l'an 2026, c'est-à-dire ceux de cette époque-là.

M. Desmarais: Avez-vous tenu compte de la démographie dans cette étude?

M. Dagenais: Pour la méthode de financement, on en tient compte de deux façons. C'est la même méthode de financement qui avait été retenue par le Comité Cofirentes. C'est une méthode de financement qui tient compte de trois éléments, dont le premier est qu'il faut déjà commencer à augmenter les contributions de telle sorte qu'on accumule une réserve qui nous permettra de payer en l'an 2025. Il se produira une «bosse» démographique en l'an 2025 ou 2030. Ce sont des perspectives d'actuaire ou de futuristes qui peuvent paraître amusantes 50 ans à l'avance, mais, enfin! Donc, il faut déjà commencer à mettre de l'argent dans cela.

Deuxièmement, il faut prévoir ce que le rapport Cofirentes qualifiait de réserve conjoncturelle. Il faudrait que le taux de contributions soit fixé à un tel niveau de sorte qu'on ait toujours en réserve une année de contributions pour le futur, c'est-à-dire qu'on devrait toujours avoir en réserve l'équivalent d'une année future de contributions. La méthode de financement tient compte de ces deux éléments-là: tout d'abord, une réserve démographique qui doit être constituée progressivement, et deuxièmement, une réserve conjoncturelle pour tenir compte du fait qu'on ne peut pas tout prévoir avec exactitude. Le taux de contributions ne serait pas nécessairement fixé une fois pour toutes.

Lorsque la Régie des rentes du Québec ou le Régime de pensions du Canada ont été créés, le taux de 3.6 p. 100 qui avait été déterminé à cette époque n'avait pas été fixé une fois pour toutes. En 1966, les créateurs du régime savaient déjà qu'éventuellement il faudrait modifier le taux. Si je me rappelle bien, en 1966, on prévoyait que vers l'an 2000 la caisse serait à sec. Avec les modifications apportées au régime et avec les changements démographiques minimes qui se sont produits, ils sont minimes, mais tout de même, on en est rendu à l'an 1990. En 1966, on a fait une erreur de 10 ans, c'est-à-dire que les créateurs on fait une erreur de 10 années. Ce que je veux dire, c'est que déjà en 1966, on prévoyait que le taux devrait être révisé périodiquement, qu'il devrait croître progressivement. Dans le taux de 3.6 p. 100, en 1966, il y avait déjà une partie de capitalisation, c'est-à-dire une partie qui était supérieure aux besoins et une autre qui servait à payer les prestations.

La méthode que nous préconisons est une méthode qui conserverait ce ce même facteur, cette possibilité d'ajustements périodiques. Ce que l'on propose, c'est qu'à tous les 5 ans on refasse le calcul, avec une perspective de 25 ans. Si on admet

[Translation]

This means that present generations are putting enormous amounts of money aside, in fact, more than is necessary, to finance benefits for the generations of the year 2025 when there will be a population boom. By that time, or even before then, in the year 2000, it is felt that a portion of the pension benefits will be generated by previous contributions as well as by the youth of the year 2025 or 2026.

Mr. Desmarais: Have you taken demographic facts into account in your study?

Mr. Dagenais: We took it into account in two ways where capitalization is concerned. There is a capitalization method that was used by the Cofirentes Commission. That method takes three facts into account. The first is that contributions have to be increased immediately if we are to accumulate a reserve from which to pay benefits in the year 2025. There will be a demographic "bump" in 2025 or 2030. These are actuarial or futuristic projections that we might find rather amusing 50 years ahead, but that is the way things are! So, we must start contributing now in anticipation.

The second fact is what the Cofirentes report qualifies as a contingency reserve. The rate of contribution has to be such that a year's worth of contributions can be put aside for the future. There should always be a reserve equivalent to one future year of contributions. Now, the capitalization method takes both those elements into account. First, the demographic reserve which has to be established gradually and, second, the contingency reserve to allow for the unforeseen. The rate of contribution might not, therefore, be fixed once and for all.

When the Quebec or Canada pension plans were created, the rate of 3.6% established at the time was not written in stone. By 1966, the authors of the plan knew that the rate of contribution would eventually have to be changed. If I remember correctly, it was forecasted at that time that the fund would have run out by the year 2000. With the amendments to the plan and the slight demographic changes that have taken place, the fund will last until 1990. In 1966, the authors of the plan miscalculated by 10 years. It was realized at that time that the rate would have to be reviewed periodically and increased gradually. The 3.6% rate of contribution established in 1966 allowed for partial capitalization. That is, part of the 3.6% was used to cover benefits and there was another part over and above benefit requirements.

We advocate a method that retains this possibility for periodic adjustment. We propose that calculations be done every 5 years with a 25 year perspective based on the premise that the fund would be dry by then. So, in 25 years, the 26th

[*Texte*]

que dans 25 ans, le régime arriverait à zéro, c'est-à-dire que le régime tirerait à sa fin. Donc, dans 25 ans, on devrait avoir en caisse la vingt-sixième année de prestations. Les besoins pour les 25 prochaines années devraient être couverts et on devrait commencer à capitaliser ou à mettre de l'argent de côté pour la «bosse» de 2025. Le taux serait donc réajusté à tous les cinq ans, en déplaçant l'horizon à tous les 5 ans, en fait, c'est-à-dire notre horizon de 25 ans.

M. Desmarais: Quelles sont vos prévisions . . .

Le président: Ce sera votre dernière question.

M. Desmarais: . . . pour ces taux en l'an 2000, par exemple, où il y aura peut-être un travailleur pour chaque retraité?

M. Dagenais: Les chiffres les plus précis que j'ai en tête sont ceux de Cofirentes, encore une fois. Leurs objectifs de modifications rencontrent sensiblement les objectifs que nous poursuivons et le taux de cotisation, au lieu d'être 3.6 p. 100, devrait être de l'ordre de 9.5 p. 100 en l'an 2000. Cela peut vous paraître énorme.

• 1045

Cependant les gens, actuellement, qui cotisent dans des régimes supplémentaires privés, cotisent au total, si on met les deux parts . . . le 3.6, plus les cotisations aux régimes privés — au-delà de 9.5 au total, avec une mauvaise couverture. La position de la C.S.N. c'est qu'on peut aisément aller à 9.5, peut-être 10, peut-être 11 en l'an 2,000 . . .

M. Desmarais: Cela représenterait 15 dans votre cas. Non?

M. Dagenais: Non, pourquoi 15?

M. Desmarais: Mais si vous ajoutez aux prestations du régime public le 6 p. 100, et que vous conservez vos régimes privés qui paient déjà 6 p. 100 . . .

M. Dagenais: C'est-à-dire que dans notre proposition, les régimes privés ne seraient plus nécessaires ou utiles pour tous les gens qui ont environ 150 p. 100 du salaire industriel moyen. C'est-à-dire que pour ces personnes-là, la protection fournie à la fois par le régime universel et le régime contributoire public serait suffisante. Donc, ils n'auraient plus besoin d'avoir un 6 p. 100 supplémentaire. Leur contribution au régime public serait suffisante pour les amener, selon ce que l'on vous présentait à la page 10 du document., c'est-à-dire pour quelqu'un qui serait au salaire industriel moyen, l'amener à un taux de remplacement de 69 p. 100 de son revenu antérieur, ce qui nous apparaîtrait un objectif raisonnable, atteignable, et un niveau de revenu raisonnable pour quelqu'un qui est à la retraite.

M. Desmarais: Et vous escomptez les régimes privés?

Excuse me. Go ahead, sir.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would also like to thank the CNTU for an excellent brief, one that is very comprehensive. I think that details many of the

[*Traduction*]

year of benefits should be in the fund. The need for the next quarter of a century should be covered and we should start funding or putting aside enough to cover the "bump" of 2025. Thus, by readjusting our forecasts every 5 years, we would have a 25 year forecast.

Mr. Desmarais: What are your estimates . . .

The Chairman: This will be your last question.

Mr. Desmarais: . . . for contributions in the year 2000, for instance, when there will be one worker for each pensioner?

Mr. Dagenais: Again, the most precise figures I have in mind are those provided by Cofirentes. The amendments they seek meet our objectives for the most part and we advocate increasing the contribution from 3.6% to 9.5% by the year 2000. This may appear to be an enormous jump in your eyes.

However, at the moment, participants in private supplementary plans contribute the 3.6% plus contributions to the private plans for a total of more than 9.5% with that coverage. The CNTU's position is that we can easily go as high as 9.5 or even 10 or 11% by the year 2000.

Mr. Desmarais: So this would mean 15% in your case, would it not?

Mr. Dagenais: No, why?

Mr. Desmarais: Well if you add the 6% to the public plan benefits and you keep the private plans, which already pay 6% . . .

Mr. Dagenais: Under our proposal, the private schemes would be superfluous for people earning 150% of the average industrial wage. For them, protection provided by the universal scheme and the public contribution plan would suffice. There would no longer be a need for the additional 6%. Their contribution to the public plan would be enough. We state on page 10 in our document that it is perfectly reasonable to expect to bring the benefits of the average industrial wage earner up to 69% of his or her pre-retirement income. In our opinion, this is a realistic, attainable and reasonable income level for a retired person.

Mr. Desmarais: And do you count private plans?

Excusez-moi. Allez-y, monsieur.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier la C.S.N. d'un mémoire excellent. C'est un document complet qui approfondit la majorité des questions à l'étude et qui fait clairement état de votre point de vue.

[Text]

issues we have been dealing with and certainly outlines your views very well.

One area that I would like an additional comment on is with regard to home ownership; whether your organization feels that home ownership should be considered to be involved in calculating retirement income. Should it be a consideration in determining what retirement income should be?

M. Dagenais: Vous parlez du fait d'être possesseur d'une maison? C'est ce dont vous parlez, des revenus provenant du fait que vous êtes propriétaire de la maison, ou du fait que vous n'avez plus de loyer à payer parce que votre maison vous appartient. Vous demandez si l'on doit tenir compte de cela dans les revenus?

Notre proposition est fondée sur deux éléments. D'abord un élément de prestation universelle qui ne comporte plus de test de revenus, justement, c'est-à-dire dont la seule condition d'obtention est une condition de résidence et une condition d'âge. Ce qui fait qu'aucun revenu, y compris donc les revenus provenant d'une maison ou bien le fait d'être propriétaire d'une maison, ne serait comptabilisé, ne serait déduit de la prestation universelle. Notre prétention est à savoir qu'il doit y avoir redistribution, c'est-à-dire si des gens recevaient cette prestation universelle de façon superflue, à cause de leurs autres revenus, la redistribution devrait être faite par le biais de l'impôt et de la fiscalité.

Quant au deuxième élément, qui est l'élément de maintien du revenu, il couvre le revenu minimum que l'on appelle raisonnable. Le deuxième élément est l'élément de maintien du revenu antérieur. Dans ce cas-là qu'on couvre par le Régime de rentes du Canada ou le Régime de pension du Québec, dans ce cas-là non plus il n'y a pas de test de revenu et le fait de posséder une maison n'est pas comptabilisé. La deuxième partie, c'est comme le Régime actuel de pension du Canada; vous y avez contribué et vous avez votre prestation quels que soient les autres revenus que vous pourriez avoir d'autre part.

Mr. Miller: Thank you very much. That is one issue that the green paper does address. We have had some concern about that particular issue.

In terms of the flexibility of retirement, which is an appealing concept I think to many people, it does not go to the direction that some people, particularly in the United States, have indicated, that we look at retirement age being increased rather than decreased. The flexibility you have suggested here: if it is based strictly on public plans, would there be difficulty in people taking the option of early retirement, let us say at 55, if maybe they were on a 50% to 100% average industrial wage income? Would that not be a limiting factor to people making a decision to retire early?

• 1050

Could you comment on that? Would a person be able to retire five or ten years early on a salary that was maybe at the level of the average industrial wage?

M. Dagenais: Au sujet de la flexibilité, il nous apparaît, comme vous le dites, que si on ne considère que les régimes publics, cela risque de poser des problèmes financiers aux gens

[Translation]

Cependant, je voudrais avoir de plus amples renseignements en ce qui concerne la propriété immobilière. Votre organisme estime que les titres de propriété immobilière devraient entrer en ligne de compte dans le calcul de la rente. Devrait-on en tenir compte dans le calcul du revenu du retraité?

Mr. Dagenais: You are referring to homeownership? You are referring to income received by homeowners or by people who have no monthly payments because they own their house outright. You have asked me whether it should be considered in calculating retirement income.

Our proposal is based on two factors. First, on the universal benefit, for which there would no longer be a means test. The only conditions for eligibility would be residence and age. This means that no income whatsoever, and I include income from homeownership, would be deducted from the universal benefit. We maintain that there must be a re-distribution. People for whom the universal benefit is an extra over and above their other revenue would be taxed and the fiscal system would take care of re-distributing that income.

The second element is income maintenance, which includes the notion of an acceptable minimum income. It ensures that the pre-retirement income is maintained. Once again, neither under the Canada nor the Quebec Pension Plans would there be a means tests and homeownership would not be taken into consideration. This second option would operate like the present Canada Pension Plan. You contribute to it and you draw your benefit whatever other sources of revenue you may have.

M. Miller: Merci beaucoup. C'est une question qui n'est pas traitée par le Livre vert et à laquelle nous nous intéressons.

Le fait que l'âge de la retraite ne soit pas fixé d'avance est acquis favorablement par beaucoup, à mon avis. D'aucuns surtout aux États-Unis, laissent entendre qu'il faudrait envisager de retarder, et non d'avancer, l'âge de la retraite. La flexibilité que vous proposez ici ne s'appliquerait qu'aux régimes publics. Donc, les gens qui souhaitent prendre la retraite à, disons, 55 ans mais qui n'auraient droit qu'à 55 p. 100 du salaire industriel moyen pourraient-ils exercer l'option de la retraite anticipée? Ces travailleurs-là ne seraient-ils pas plutôt empêchés de prendre une retraite anticipée?

Pourriez-vous me dire si une personne pourrait prendre sa retraite 5 ou 10 ans d'avance avec un salaire au niveau du salaire industriel moyen?

Mr. Dagenais: Regarding flexibility, as you have pointed out, if it is based strictly on public plans those who earn less than the average industrial wage could face financial prob-

[Texte]

qui sont rémunérés sous le niveau du salaire industriel moyen. Il nous semble y avoir là justement, au sujet de cette question de prise de retraite flexible, une place de choix pour les régimes supplémentaires.

Ce que l'on suggère, c'est que les régimes supplémentaires actuels, ceux qui existent présentement, et les lois qui gouvernent ces régimes puissent être modifiées de façon à permettre la retraite avant 65 ans. Dans le cas de quelqu'un qui reçoit le salaire industriel moyen, qu'il lui soit permis d'obtenir une rente entre 55 et 65 ans. Il pourrait épuiser ses crédits de rentes supplémentaires privées entre l'âge de 55 et 65 ans et ensuite être couvert équitablement par les régimes publics, à partir de 65 ans.

Il nous apparaît, d'une part, si on ne se fonde que sur les régimes publics, que cela pourrait entraîner des coûts assez volumineux et, d'autre part, cela nous apparaît peu pratique.

On suggère un deuxième élément également. Il pourrait se développer des régimes supplémentaires sectoriels, par exemple dans le secteur des mines, dans celui de la forêt ou dans différents autres secteurs. On pourrait identifier des besoins relativement homogènes aux travailleurs et ils pourraient, dans ce secteur, compte tenu des conditions de travail qu'on y retrouve, se financer à même les régimes supplémentaires. Cela aurait pour effet de permettre aux employés de ce secteur de prendre une retraite anticipée.

Je suis cependant d'accord avec vous. Le fait de ne prévoir la flexibilité de la retraite que par des régimes publics est un peu compliqué! À la C.S.N., on approuve cette possibilité qu'aurait la Régie des rentes du Québec ou le Régime de pensions du Canada de verser des retraites anticipées. Toutefois, on assortit cet accord du fait que cette rente anticipée soit réduite actuariellement. Il ne devrait pas y avoir de coûts nets pour la caisse de la Régie des rentes du Québec ou pour la caisse du Régime de pensions du Canada.

Mr. Miller: Okay. Thank you.

I think I will defer to another member.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Just a couple of questions, briefly, because I know our time is short.

To follow up on that point, though, in the flexibility of the payment of pensions you have advocated, as I understand it, the abolition of a mandatory retirement age, and I think this is something that is coming, certainly with the Charter of Rights. What is not clear to me is whether when a person works beyond the age of 65 you are recommending that they begin receiving their pension at age 65 regardless.

M. Dagenais: Pas nécessairement. Ce que l'on prévoit par contre, c'est que si elles ne touchent pas cette pension-là, quelqu'un pourrait continuer à travailler même après l'âge de 65 ans. La prestation qui lui serait due, qu'il s'agisse d'un régime public ou d'un régime privé, pourrait lui être versée ultérieurement. Cependant, cette prestation devrait être revalorisée actuariellement.

[Traduction]

lems. We feel that in this question of the flexible retirement age, there are options in the supplementary plans.

We suggest that present supplementary plans and the laws which govern them could be amended to allow retirement before 65. In the case of the average industrial wage earner, pensions should be available between 55 and 65 years of age. Thus, the industrial wage earner could use up all the private supplementary benefits between 55 and 65 and be covered by the public plan from 65 onwards.

We feel that if flexibility is based strictly on public plans that the costs would be considerable, and, also, that it is not a very practical solution.

We also propose a second possibility. Sector-based supplementary plans could be developed for industries like mining, forestry, etc. The relatively uniform needs of the workers could be identified, and taking particular working conditions into account, the benefits could be funded from supplementary plans. In this way, employees in the sector could take early retirement.

However, I agree with you that basing retirement flexibility on public plans would be somewhat complicated. The CNTU approves early retirement benefits from the Quebec and Canada Pension Plans. However, we qualify this approval with the proposal that anticipated benefits be reduced actuarially. There should be no net costs incurred by the Canada or Quebec Pension Plan funds.

M. Miller: D'accord. Merci.

Je céderai mon tour au prochain.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je sais que le temps s'écoule alors je serai brève.

Pour poursuivre dans le même ordre d'idée, vous préconisez la flexibilité dans le versement de rentes ainsi que l'abolition de l'âge de retraite obligatoire. Il est certain que la charte des droits assurera cette abolition. Cependant, je ne sais pas si vous préconisez que l'employé qui continue à travailler après l'âge de 65 ans bénéficie de prestations quand même.

Mr. Dagenais: Not necessarily. What we do advocate, however, is that the employees be able to continue to work after 65 years of age. The benefit due him from either a public or a private plan could be paid later on. However, the benefit should be subject to an actuarial re-evaluation.

[Text]

• 1055

De la même façon, si elle touche cette prestation-là antérieurement à 65 ans, il va de soi qu'à moins qu'il y ait des politiques spécifiques d'avancement de l'âge de la retraite, il y a une réduction actuarielle. Quant aux personnes qui choisiraient de se retirer à 66, 67 ou 70 ans, ces personnes-là pourraient ne pas toucher à leurs prestations, que ce soit du public ou du privé, mais ces prestations-là devraient être revalorisées actuarialement pour tenir compte du fait qu'il y aura des années de moins à payer.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The major proposal that you have put forward for at least a more or less adequate retirement income for elderly persons is a basic increase in the old age pension to the point where it meets a certain standard, and that you apply across the board.

My concern touches another subject, and that is the Canada Pension Plan, because as I understand it, you are not advocating the abolishment of the CPP-QPP. Right? But you have not said anything about the right of people who work in the home to be able to pay into the CPP-QPP, and you therefore are still going to have a difference at the age of 65 or retirement, whenever it is, between those who work outside the home and have an eligibility to pay into the CPP-QPP, and those who work in the home and do not have that opportunity at the present time. So you are going to have a different level of income at age 65 for these two groups of Canadians. It is a question here of a principle that I am addressing, rather than of income, to tell you the truth. I would like to know what your point of view is with regard to the right of those who work in the home to be able to make contributions to the CPP-QPP.

Le président: Monsieur Laforêt.

M. Laforêt: Il y a quelques éléments de solution dans la proposition que nous avançons. Actuellement, il n'y a rien, et beaucoup de choses peuvent être mieux que le rien que nous avons. D'abord, nous proposons que, avec la pension de sécurité de vieillesse, les deux personnes, dans le couple, aient chacune sa contribution minimale fixée à 88 p. 100 du seuil de la pauvreté que nous fixons à 50 p. 100 du salaire industriel moyen. Deuxièmement, pour ce qui est des contributions au régime de retraite contributoire, Régime de retraite du Canada, ou Régime de retraite du Québec, nous préconisons que lorsqu'arrive le versement de ces prestations-là, cela soit versé en deux chèques aux deux personnes d'un même couple. S'il s'agit d'une personne seule, elle a d'abord sa pension de sécurité de vieillesse du Canada; si elle a été sur le marché du travail, ses contributions au régime contributoire vont lui assurer sa retraite et dans le cas de deux personnes qui ont été au travail, les deux pensions de sécurité de la vieillesse s'appliquent, les deux retraites des régimes contributoires s'appliquent, et dans tous les cas, on se retrouve dans une situation de beaucoup améliorée par rapport à ce qui existe actuellement.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I understand that they would be in a better position, but my question is really not dealing with that aspect. What it is dealing with is the independence of certain individuals in our society, the right

[Translation]

Similarly, if one starts getting this money before 65 years of age, it is obvious that except in case of early retirement, there is an actuarial reduction. For people who would want to retire at 66, 67 or 70 years of age, they would not be able to get their pensions, public or private, but there would have to be an actuarial re-adjustment to take into account the fact that the contribution years will be less.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Votre principale solution pour que les personnes âgées aient un revenu de retraite plus ou moins suffisant, c'est une augmentation de base des pensions de retraite des personnes âgées qui imposerait une certaine norme pour tout le monde.

Personnellement, j'ai une autre préoccupation, il s'agit du Régime de pensions du Canada. En effet, si j'ai bien compris vous n'êtes pas en faveur de l'abolition du Régime de pensions du Canada-Régime de rentes du Québec, n'est-ce pas? Or, vous n'avez rien dit de la possibilité pour les gens qui travaillent à la maison de cotiser au RPC-RRQ et par conséquent, il y aura toujours la même différence à 65 ans ou au moment de la retraite entre ceux qui travaillent à l'extérieur et qui peuvent cotiser au RPC-RRQ et ceux qui travaillent à la maison et qui n'ont pas cette possibilité à l'heure actuelle. Par conséquent, parvenus à 65 ans, ces deux groupes de Canadiens auront des revenus différents. C'est le principe dont je vous parle maintenant, plus que du revenu proprement dit, je dois l'avouer. J'aimerais savoir ce que vous pensez du principe selon lequel les gens qui travaillent à la maison devraient pouvoir faire des contributions au RPC-RRQ.

The Chairman: Mr. Laforêt.

Mr. Laforêt: Our proposal has some elements of a solution. Right now, there is nothing, and there is therefore some room for improvement. First of all, we think that concerning old age security pensions, when there is a couple, two people, each of their minimum contribution should be 88% of the poverty line; this poverty line we set at 50% of the average industrial salary. Secondly, concerning the contribution to the contributory retirement plan, the CPP-QPP, we think that these pensions should be sent as two cheques, one to each spouse. In the case of a single person, he gets first of all his Canada old age security pension; for people who have been in the workforce, their contributions to the contributory plan guaranteed their retirement and when two people have been in the workforce, both old age security pensions apply, both contributory plans apply and, in all cases, the situation is far better than what we have right now.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je comprends que leur situation serait bien meilleure, mais ce n'est pas vraiment ce que je vous demandais. Je vous parle, moi, de l'indépendance de certaines personnes dans notre société, de leur droit à

[Texte]

to be able to prepare for their retirement as individuals, rather than as adjuncts of somebody else.

I want to know whether or not, within your syndicates, within your organizations, you have canvassed the opinion of women members, or have you indeed canvassed the opinion of the wives of the men who work in your organizations, to find out what their point of view is with regard to this very critical issue in our pension plans?

• 1100

M. Dagenais: D'abord, il y a eu un problème technique; la présidente du Comité de la condition féminine de la C.S.N. devait être ici avec nous ce matin, mais malheureusement elle n'a pas pu venir.

Nous avons effectivement essayé d'étudier cette question, particulièrement en ce qui concerne les épouses qui restent à la maison. Il faut faire, à notre avis, une distinction entre la situation actuelle, alors qu'un bon nombre de femmes qui sont proches de l'âge de la retraite n'ont pas participé au marché du travail, et la situation qu'on peut prévoir pour l'avenir, alors que le taux de participation des femmes à la main-d'oeuvre active va sensiblement se rapprocher du taux de participation des hommes à la main-d'oeuvre active. Dans la mesure où on arrivera à des taux de participation similaires, il nous semble que le traitement pour les questions de pensions devrait être similaire.

Quant à la possibilité pour un individu de s'accumuler, par ses propres moyens, des ressources pour sa retraite, cette possibilité-là existe actuellement dans les régimes enregistrés d'épargne-retraite. Les REER permettent déjà d'accumuler ce genre de ressources-là. Pour répondre précisément à la question que vous posez, à savoir si nous avons prévu que les femmes à la maison pourraient contribuer elles-mêmes, sur leur propre base, au Régime des rentes du Québec, la réponse est non. Nous n'avons pas prévu qu'une personne à la maison puisse contribuer directement au régime. Par contre, nous avons prévu le partage des crédits de rentes, pour les régimes publics comme pour les régimes privés. C'est-à-dire qu'à l'âge de la retraite, la rente accumulée au titre des deux conjoints, et particulièrement s'il n'y a qu'un seul conjoint qui l'a acquise, devrait être partagée entre les deux conjoints, y compris en cas de divorce. Troisièmement, nous sommes d'accord avec la proposition du Livre vert qui fait en sorte que quelqu'un qui se retirerait du marché du travail pendant un certain nombre d'années pour avoir la garde des enfants, serait exonéré de contributions au Régime de pensions du Canada comme au Régime des rentes du Canada sans être pénalisé. Une personne qui, volontairement, se retirerait du marché du travail pour s'occuper d'enfants de moins de sept ans ne serait pas pénalisée au niveau de ses crédits de rente dans les régimes publics. Je ne sais pas si cela répond à votre question. Précisément, il n'y aurait pas de contribution spécifique pour les personnes qui restent à la maison.

M. Laforêt: Si vous me permettez, l'autre réflexion qu'on a faite là-dessus est celle-ci. Si on prenait comme solution de faire payer une contribution au régime de retraite à la femme au foyer, cela aurait comme résultat que ce serait les mieux

[Traduction]

se ménager une retraite, individuellement, et non pas à charge de quelqu'un d'autre.

Ce que je veux savoir c'est si vos syndicats, vos organismes ont cherché à découvrir ce qu'en pensent les femmes? Et même, avez-vous cherché à savoir ce que les femmes des hommes qui travaillent dans vos organisations pensent de ce problème particulièrement crucial des régimes de pensions?

Mr. Dagenais: First of all, there was a technical problem; the chairman of the Status of Women committee of the CNTU was supposed to be here with us this morning, but unfortunately she was unable to come.

We did, indeed, try to have a look at that issue, particularly in relation to homemakers. As we see it, a distinction must be made between the current situation, where many women close to retirement age have not been part of the labour market, and the situation we foresee for the future, where the number of women in the labour force will be much closer to the number of men in the labour force. If we do, in fact, achieve similar rates of participation, we feel that treatment for both groups should be similar with respect to pensions.

Regarding an individual's opportunity to save money for his retirement, through his own initiative, this opportunity currently exists through registered retirement savings plans. RRSPs allow an individual to save for that very purpose. But, in response to the specific question which you have asked, as to whether we have anticipated that homemakers could contribute to the Quebec Pension Plan, on their own base, the answer is no. We do not anticipate that a homemaker could make direct contributions to the plan. However, we have made provision for credit splitting in the case of both public and private plans. In other words, at retirement age, pension funds accumulated for both spouses, and particularly where only one spouse has accumulated them, should be split between both spouses, including in the case of divorce. Thirdly, we agree with the proposal made in the green paper under which someone withdrawing from the labour force for a certain period of time in order to raise children would be allowed to stop making contributions to the Canada Pension Plan or the Quebec Pension Plan without being penalized. A person who voluntarily withdrew from the labour force to care for children under the age of seven would not be penalized in terms of his pension credits in public plans. I do not know whether that answers your question or not. In fact, there would be no specific contribution for people who remain at home.

Mr. Laforêt: If you will permit me, I would just like to tell you what our other thoughts on this subject were. If our solution were to have homemakers contribute to a pension plan, once again, the result would be that the well-to-do would

[Text]

nantis qui seraient encore les bénéficiaires. Les personnes qui reçoivent le salaire industriel moyen ou moins, comment vont-elles s'organiser pour payer la contribution, la leur et celle de leur épouse? Cela crée un problème à ce niveau-là. C'est une réflexion complémentaire qu'on a faite sur cette question de dépendance.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

I just want to say, in closing, that I recognize that it is difficult to work out a mechanism; I will not accept that the principle should not be respected.

The Chairman: Last question for this session. Mr. Wolfson.

Mr. Michael Wolfson (Research Associate): If I understand your proposal correctly, and particularly the chart in your brief, it looks as though the largest portion of the benefits would be paid out under the Old Age Security, *le P.S.V.*, and I am wondering, if the principle of financing the contributory plans where you take account of a demographic reserve applies there, why would it not also be reasonable to apply it in the case of the OAS?

M. Laforêt: C'est la différence entre un régime capitalisé et un régime non capitalisé. Je me souviens d'une certaine époque où, dans les rapports d'impôt, il y avait une contribution particulière que les citoyens avaient à faire au Régime de pensions de sécurité de la vieillesse du Canada. Cela a été aboli. Je pense qu'il y a effectivement une réflexion politique qui doit se faire là-dessus. Est-ce que bénéficie-là doit être capitalisé comme dans le cas du Régime des rentes du Québec ou du Régime de pensions du Canada?

• 1105

M. Wolfson: Partiellement capitalisé.

M. Laforêt: Si vous nous dites que l'ensemble de cela peut être réalisé et que c'est par une contribution particulière et spéciale que cela doit passer, il est possible qu'on soit acheteur. Mais je ne sais pas. Je pense qu'il y a une réflexion politique à faire là-dessus. Actuellement, au niveau fédéral, il y a eu option pour que ce soit payé à même le Trésor public. Je pense que le raisonnement qui veut que tout citoyen ait participé à la vie active du pays, c'est un raisonnement qui se tient, qui est logique et qui assure automatiquement un transfert intergénérationnel et un transfert entre les moins favorisés et les plus favorisés. Si on met cela sur une base contributoire, ce transfert-là se fait aussi, mais il est moins bien assuré.

Le président: *Thank you.* Monsieur Laforêt, monsieur Pépin, monsieur Dagenais,

—thanks very much for your brief. I think as with a lot of the groups that have appeared before us, as the committee goes along in its work it may be necessary to have some of our research staff get back in touch with you to clarify certain points in your brief. If you are aware of that, then fine. Thank you very much for appearing today.

Mr. Laforêt: Thank you.

[Translation]

derive the most benefit. How would those people receiving average industrial wage, or less, manage to pay both their contribution and that of their spouse? That is the problem with a solution such as this. Those were some additional thoughts that we had on the issue of dependency.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Je veux simplement ajouter en terminant que je reconnais la difficulté d'établir un mécanisme; je ne peux accepter que le principe ne doive pas être respecté.

Le président: La dernière question de cette séance. Monsieur Wolfson.

M. Michael Wolfson (adjoint à la recherche): Si je comprends bien votre proposition, et en particulier le graphique dans votre mémoire, il semble que la majeure partie des prestations seraient versées comme pension de la sécurité de la vieillesse, et je me demande si le principe de financement des régimes de contributions tenant compte d'une réserve démographique s'applique ici, et pourquoi il ne serait pas également légitime de l'appliquer à la sécurité de la vieillesse.

Mr. Laforêt: That is the difference between a funded plan and a non-funded plan. I remember that at one time, on one's income tax return there was a special contribution which had to be made to the Old Age Security pension plan. That has since been abolished. I agree, there has to be some political thinking on this. Do we capitalize this benefit as it is done by the Quebec Pension Plan and the Canada Pension Plan?

Mr. Wolfson: Partially capitalized.

Mr. Laforêt: If you are saying that all this can be achieved and that it must be done through a specific and particular contribution, we might buy it. But I really do not know. I am convinced there is some political thinking left to do. The federal government is now wondering whether it could be paid directly from the public treasury. To my mind, the argument that every citizen plays a role in the active life of the country is reasonable, it is logical, and it ensures automatically a transfer between generations and also a transfer between the well-to-do and the poor. On a contributory basis, this transfer takes place as well, but it is less secure.

The Chairman: *Merci.* Mr. Laforêt, Mr. Pépin, Mr. Dagenais,

... merci beaucoup pour votre mémoire. Comme nous l'avons déjà dit à de nombreux témoins qui ont comparu devant nous, il est possible que, dans le courant de ses travaux, le Comité ait besoin de vous demander des précisions sur certains points de votre mémoire; notre personnel de recherche communiquera alors avec vous. Vous le savez, parfait. Merci beaucoup d'être venus aujourd'hui.

M. Laforêt: Merci.

[Texte]

The Chairman: Can we take a five-minute break between the two groups?

• 1107

• 1112

The Chairman: Order. Being a good Scot—do you pronounce it “Khane”?

Mr. Michael A. Keohane (Chairman, Canadian Council of Financial Analysts): I pronounce it “Kyuhan”, but I answer to anything that flows along those lines.

The Chairman: Michael Keohane, I will turn this session over to you and you can introduce your people from the Council of Financial Analysts.

Mr. Keohane: Thank you very much indeed, Mr. Chairman.

Mr. Chairman, and members of the committee, I should like to begin by thanking you on behalf of our profession for the opportunity to meet with you here today to present our views to you and to answer, insofar as we are able, any questions you may wish to direct to us.

While many individuals in different parts of Canada contributed to the preparation of the brief, written copies of which have been forwarded to you, there are six of us present this morning and, as you requested, I will introduce these people to you.

I am currently Chairman of the Canadian Council of Financial Analysts. Doug Berry is Vice-Chairman of the council and immediate past President of the Montreal Society of Financial Analysts. Jalynn Bennet is the Director of the Toronto Society of Financial Analysts and chairs that society's public affairs committee. Don Reed is incoming President of the Toronto Society of Financial Analysts. On his right is Barbara McDougall, Executive Director of the Canadian Council, and on our far left is Ross Healy, who is an immediate past President of the Toronto Society of Financial Analysts.

Mr. Chairman, in preparing our brief on this complex and critical issue, and bearing in mind the relatively short period between the publication of the green paper and our presence here today, we felt that it would be of greatest benefit to you, and to the process you are engaged in, if we directed our comments to those areas in which we believe, by virtue of our professional knowledge and activity, we have some particular competence.

That being said, I should stress that we are in no sense, especially as individuals, immune from or not concerned with many of the problems facing the pension system today. We fully understand the particular problems, for example, faced by women, both those in the labour force and the elderly retired, with respect to the adequacy of their retirement income, and we are supportive of many of the proposals in the green paper. Specifically, as you can see from our brief, we are

[Traduction]

Le président: Vous voulez bien que nous prenions cinq minutes avant le prochain groupe?

Le président: À l'ordre. En bon écossais, est-ce que vous prononcez votre nom «Khane»?

M. Michael A. Keohane (président, Conseil canadien des analystes financiers): Je prononce «Kyuhan», mais je réponds à n'importe quoi qui y ressemble vaguement.

Le président: Michael Keohane, je vous donne donc la parole et vous pourrez nous présenter vos collègues du Conseil des analystes financiers.

M. Keohane: Merci beaucoup, monsieur le président.

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du Comité, je veux commencer par vous remercier au nom de notre profession de cette occasion que vous nous donnez de vous rencontrer aujourd'hui pour vous faire part de nos opinions et répondre, dans la mesure du possible, aux questions que vous nous poserez.

Beaucoup de personnes dans tout le Canada ont contribué à la préparation du mémoire dont vous avez reçu des exemplaires écrits, mais six d'entre nous comparaissent ce matin et, comme vous me l'avez demandé, je vais vous présenter mes collègues.

Je suis actuellement président du *Canadian Council of Financial Analysts*. Doug Berry est le vice-président du conseil et président sortant de la Société des analystes financiers de Montréal. Jalynn Bennett, directeur de la *Toronto Society of Financial Analysts*, préside le Comité des affaires publiques de cette société. Don Reed est le nouveau président de la *Toronto Society of Financial Analysts*. À sa droite, Barbara McDougall, directeur exécutif du conseil canadien et à notre extrême gauche, Ross Healy, président sortant de la *Toronto Society of Financial Analysts*.

Monsieur le président, quand nous préparions notre mémoire sur ce sujet particulièrement complexe et critique, et également compte tenu du peu de temps qui s'est écoulé depuis la publication du Livre vert; nous nous sommes dit qu'il vaudrait beaucoup mieux pour vous, dans l'intérêt de vos travaux, de nous en tenir aux domaines que nous connaissons particulièrement bien étant donné la nature de nos activités professionnelles.

Cela dit, je précise que nous ne sommes absolument pas, et particulièrement à titre individuel, étrangers à la masse des problèmes posés aujourd'hui par le système des pensions. Nous comprenons parfaitement ces problèmes, ceux par exemple, particuliers aux femmes, à la fois celles qui travaillent et celles qui sont à la retraite et dont les retraites sont souvent insuffisantes. Nous sommes d'ailleurs en faveur d'un grand nombre de propositions du Livre vert. Par exemple, comme vous le verrez dans notre mémoire, nous sommes en faveur de vos

[Text]

supportive of your proposals on vesting, portability and the establishment of registered pension accounts.

• 1115

We will try, insofar as we can, if you have questions outside our area of competence, to answer any questions that you have. And we would certainly like to take advantage of your offer to the previous group to have your staff get in touch with us in future if there is any sense at all in which we can contribute further to your deliberations.

Other groups, however, will be making presentations to you, concentrating on some of these specific issues, and therefore, as I indicated, we will focus our attention in the broadest terms on the implications for Canadian capital markets of the proposals presented in the green paper.

To provide you with an indication of the manner in which we would like to do so, the format, I will ask each of my colleagues here today briefly to comment on a specific area. We will not read our brief to you. Rather, we will speak to the areas and then answer questions and discuss with you any subjects you think are of particular interest. In total, the formal part of our presentation should perhaps take 30 minutes.

In a few moments I will ask Doug Berry to provide you with some background on the profession, so as to indicate the nature of our professional interest and to establish the context within which we are commenting. I will then ask Jalynn Bennett to comment on the question of the expansion of the pension system via the private sector as opposed to the public sector.

We value the contribution made by the public sector. We have no objections to the work that must be done, and continues to be done, by the public sector, but we do believe that the most appropriate method of expansion of the pension system for the bulk of Canadians lies through the expansion of the private system.

To cover the severe problem of inflation protection, I will ask Don Reed to comment. We would stress that the underlying problem is not so much the protection from inflation itself as that we should never forget that the problem is inflation. If we manage to keep inflation down to zero levels, we will not have a problem with inflation protection. That being said, however, we do have some serious concerns about some of the proposed methods of providing protection as outlined in the green paper, particularly the excess interest approach, and I will ask Don to elaborate on that.

To comment more specifically on the effect on capital markets of pension reform and the critical importance for the health and stability of Canada's economy as these reforms take place, I will ask Ross Healey to speak.

Finally, Barbara McDougall will make some specific comments on the problems with respect to the financing of

[Translation]

propositions sur la dévolution, la transférabilité et la création de comptes de pensions enregistrés.

Dans la mesure du possible, nous essaierons de répondre à toutes vos questions débordant de notre domaine de compétence. De plus, nous aimerions certainement profiter de l'offre que vous avez faite au groupe précédant, c'est-à-dire que votre personnel entre en contact avec nous à l'avenir si nous pouvons contribuer de quelque façon que ce soit à vos discussions.

Cela dit, d'autres groupes vont vous présenter d'autres exposés relatifs à certaines de ces questions, et en conséquence, nous concentrerons nos propos sur les répercussions générales des propositions figurant dans le livre vert sur les marchés financiers.

Pour vous donner une idée de la façon dont nous aimerions procéder; je vais demander à chacun de mes collègues de s'exprimer brièvement sur un domaine précis. Nous ne lirons donc pas notre mémoire. Plutôt, nous allons aborder un domaine à la fois puis répondre aux questions s'y rapportant et discuter de tout sujet qui vous paraîtra d'un intérêt particulier. Ces exposés présentés à tour de rôle dureront peut-être 30 minutes.

Dans quelques minutes, je demanderai à Doug Berry de vous donner une idée générale de notre profession afin que vous soyez au courant de nos intérêts professionnels ainsi que de la situation dans laquelle nous oeuvrons et à partir de laquelle nous formulons nos observations. Ensuite, je vais demander à Jalynn Bennett d'aborder la question de l'extension des régimes de pensions dans le secteur privé plutôt que dans le secteur public.

Nous reconnaissons la valeur des contributions faites par le secteur public. Nous ne contestons pas le fait que ce secteur doit encore faire quelque chose, mais nous croyons que c'est l'extension des régimes privés qui constitue le moyen le plus approprié de répondre aux besoins de l'ensemble des Canadiens à cet égard.

Pour ce qui est du problème grave de la protection contre l'inflation, je demanderai à Don Reed d'y aller de ses remarques. Nous insistons sur le fait que ce n'est pas tellement de la protection contre l'inflation qu'il faut tenir compte, mais bien de l'inflation, car c'est elle le véritable problème. Si donc nous maintenons l'inflation à des niveaux très bas, il ne sera pas nécessaire de s'occuper de se protéger contre elle. Cela étant dit, nous sommes tout de même assez préoccupés par certaines des méthodes de protection proposées dans le Livre vert, particulièrement l'intérêt excédentaire, et je demanderai donc à Don de développer quelque peu notre position à cet égard.

Ensuite, Ross Healey parlera des conséquences de la réforme des pensions sur les marchés financiers et des répercussions primordiales qu'elles auront sur la stabilité et la santé de l'économie canadienne, aspect que nous devons à tout prix protéger.

Enfin, Barbara McDougall fera des remarques précises sur les problèmes de financement des petites entreprises et du capital-risque, dans le cadre des régimes de pensions.

[Texte]

small business and venture capital situations as encountered by pension funds.

To begin with, therefore, Mr. Chairman, perhaps I could ask Doug to commence.

M. Douglas Berry (vice président, Conseil canadien des analystes financiers): Monsieur le président, membres du Comité, mesdames et messieurs, nous sommes heureux d'être invités à présenter ici ce matin une soumission au Comité parlementaire spécial sur la réforme des pensions. Nous représentons le Conseil canadien des analystes financiers.

Le Conseil canadien des analystes financiers est une fédération nationale de sociétés membres d'analystes financiers ayant leur siège dans sept villes du Canada et comprenant 1500 membres. Les sept villes en question sont, de l'Est à l'Ouest: Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Calgary et Vancouver. Nous avons 1500 membres au Canada qui pratiquent principalement l'analyse financière, également la gestion de portefeuilles, et ils gèrent les placements des fonds de pensions au Canada, ce qui représente la plus grande masse de capital accumulée au Canada.

Nos membres gèrent également, en plus des fonds de pensions, des placements des individus, des placements de compagnies et des placements de banques.

En somme, nous sommes des spécialistes de placements et je crois que nous avons une contribution à faire ce matin, au Comité, sur l'aspect de la réforme des pensions sur les marchés financiers.

• 1120

Ms Jalynn Bennett: (Chairman, Public Affairs Committee of the Toronto Society of Financial Analysts): Thank you. When we came to look at some of the implications of the expansion and the reform of the pension system, we quite naturally turned, in part, our attention to the question of mandated expansion, and whether it should be affected by expansion of the public plan . . . that is the CPP and QPP—or whether it should be affected by, essentially, a mandated expansion of the private system.

As Michael Keohane mentioned earlier, as a society and as individuals, we essentially believe that the safety net provided by the public sector plan is critical in our economy. As we all know, Canada has essentially a mixed economy. We have a history of the private sector and the public sector working together. The advantages to the individual in terms of the CPP—QPP, of course include full portability, full indexation protection, no investment risk and relatively broad coverage—certainly coverage for everybody who is in the labour force and contributes to the plan.

In terms of pensions reform, we believe that improved spousal benefits in the private sector, coupled with such reforms to the public sector plan as raising the limits on covered earnings to the average industrial wage, will be important. However, we have serious reservations about

[Traduction]

Cela dit, monsieur le président, je vais maintenant demander à Doug de bien vouloir commencer.

Mr. Douglas Berry (Vice Chairman, Canadian Council of Financial Analysts): Mr. Chairman, members of the committee, ladies and gentlemen, it is with pleasure that we accept your invitation to make a presentation before the special parliamentary committee on pension reform. We represent the Canadian Council of Financial Analysts.

The Canadian Council of Financial Analysts is a national federation whose members are financial analysis companies having their head office in seven Canadian cities, and comprising 1,500 members. The seven cities mentioned are, from east to west: Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton, Calgary and Vancouver. Our 1,500 Canadian members are principally engaged in financial analysis, and also in holding management, and they also manage the investments of pension funds in Canada, the latter activity representing the highest accumulated capital in Canada.

Besides managing pension funds, our members also manage individual investments as well as those of corporations and banks.

To sum up, we are investment specialists, and as such, I think we have a contribution to make to the committee this morning, regarding the consequences of pension reform on capital markets.

Mme Jalynn Bennett (présidente, Comité des affaires publiques de la Toronto Society of Financial Analysts): Merci. Lorsque nous avons considéré certaines des conséquences de l'extension et de la réforme des régimes de pensions, nous avons, bien entendu, fait porter notre attention sur la question de l'expansion obligatoire et à savoir si cela doit se faire par la voie de l'extension du régime public, c'est-à-dire le régime de Pensions du Canada ou le Régime des rentes du Québec, ou si cela devrait s'effectuer par le truchement du système privé.

Comme Michael Keohane l'a mentionné plus tôt, en tant qu'individus et membres d'une société, nous reconnaissons l'importance primordiale dans notre économie du filet de sécurité que constitue un régime public. Personne n'ignore que le Canada connaît une économie mixte, où les secteurs privés et publics ont collaboré. Les régimes publics, c'est-à-dire le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec présentent comme avantages la transférabilité aux tiers, la protection contre l'inflation grâce à une indexation entière, l'absence de risques d'investissements et une protection relativement large couvrant tout au moins tous ceux qui font partie de la population active et qui cotisent.

Pour ce qui est de la réforme des pensions, nous croyons qu'il est important d'améliorer les prestations accordées aux épouses dans le secteur privé ainsi que de hausser les seuils des gains couverts afin qu'ils soient comparables à la rémunération industrielle moyenne, dans le secteur public. Toutefois, nous

[Text]

mandating pension coverage at significantly higher levels exclusively through the public plan. We are mostly concerned because of the implications at the macroeconomic level for the Canadian economy.

To the extent that the green paper postulates that pensions are deferred wages—and this incidentally is something with which we agree—then the future CPP—QPP pension payments will increasingly become a mechanism for transferring money—that is, deferred wages—from current workers to retired workers. We look at this in the context of the present research available in terms of the changing demographic patterns in Canada and, also, in the context of the relatively low contribution rates that are currently in place today with the CPP.

It has been well documented that the CPP is going to move increasingly to a pay-as-you-go fund over the next several years, to the extent that the flows out of the fund will begin to be greater than the flows into the fund.

It is estimated, for example, that just in terms of maintaining the present level of benefits in the CPP—QPP, the contributions to the plan will have to triple—increase by 300% over the next 10 to 15 years.

If the government chooses to mandate extended pension coverage, then we believe the private sector should be the main delivery mechanism. Private sector plans are fully funded, and a pool of investment assets is accumulated—the returns earned thereon from which, of course, benefits can be paid. Private plans can and do provide a higher level of income replacement, which we think is a critical issue and, also, more flexibility to individuals. We believe these are all important things that have to be looked at, and that the committee, in its deliberations, obviously is going to have to come to terms with these kinds of issues.

We believe, in terms of expanded private sector systems that, with the flow of investment capital being channelled through intermediaries in the private sector, they will also be able to generate capital flows that are increasingly going to be very important for the growth and development of the Canadian economy.

That essentially highlights some of the issues as we see them from the point of view implicit in the question of mandated expansion and in terms of the discussion of the question about whether it appropriately belongs to the public sector plan or to the private sector. At this point I will turn it back to my colleague on the right.

Mr. Donald F. Reed (Vice-President, Toronto Society of Financial Analysts): My comments on inflation protection are highlighted in pages 11 through 17 of the report we forwarded in advance of today's meeting. I will also augment certain details contained therein with some examples of the reality of

[Translation]

avons d'assez importantes réserves au sujet de l'extension obligatoire uniquement dans les régimes publics, et ce à des niveaux beaucoup plus élevés. Si cela nous préoccupe, c'est à cause des conséquences que cela peut avoir pour l'économie canadienne à l'échelle macro-économique.

Dans la mesure où le Livre vert adopte comme postulat que les prestations des régimes de pensions constituent une rémunération différée, ce avec quoi nous sommes d'accord, alors les prestations de retraite du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec deviendront de plus en plus un mécanisme de transfert de rémunérations des travailleurs actuels aux retraités. Nous considérons donc cette question en tenant compte des recherches actuelles sur l'évolution démographique du Canada et les taux relativement faibles de cotisations exigés par le Régime de pensions du Canada.

Il a été bien démontré que de plus en plus, le Régime de pensions du Canada devra passer à un système de financement ponctuel, dans la mesure où il y aura davantage d'argent de prélevé à même le fonds qu'il n'y en aura de versé.

Ainsi, par exemple, on estime que si l'on veut tout simplement maintenir le niveau actuel des prestations accordées par les deux régimes publics gouvernementaux, il faudra que les cotisations triplent, c'est-à-dire qu'elles augmentent de 300 p. 100 au cours des dix ou quinze prochaines années.

Si le gouvernement choisit de rendre l'extension des régimes de pensions obligatoire, alors nous croyons que ça devrait être le secteur privé qui s'en acquitte. En effet, les régimes privés sont entièrement financés, ils disposent donc d'une réserve d'avoirs consécutifs à des investissements, à même lesquels on peut donc puiser pour accorder les prestations. Les régimes privés sont également en mesure d'accorder des prestations plus élevées par rapport à la rémunération antérieure du prestataire, et ils le font d'ailleurs déjà, et leurs régimes sont également plus souples. Or, le premier aspect nous paraît être primordial. Nous estimons que tout ce que nous avons soulevé est important et doit faire l'objet d'un examen. Le Comité devra donc les considérer sérieusement.

Nous croyons que par rapport à l'extension des régimes privés, étant donné que des capitaux d'investissements seront versés au secteur privé par l'entremise d'intermédiaires, cela créera des capitaux, or ces derniers seront de plus en plus nécessaires à la croissance et au développement de l'économie canadienne.

Voilà pour les points saillants de nos idées sur certaines de ces questions. Elles découlent du jugement implicite qui sous-tend une extension obligatoire ainsi que la discussion à savoir si c'est au secteur public ou privé d'effectuer ces réformes. Je vais maintenant céder la parole à mon collègue de droite.

M. Donald F. Reed (vice-président, Toronto Society of Financial Analysts): On trouvera mes observations sur la protection accordée contre l'inflation aux pages 11 à 17 du rapport que nous vous avons communiqué d'avance. J'ajouterai également certains exemples aux détails déjà fournis pour illustrer à quel point cette question est fondamentale et

[Texte]

this crucial issue and what we perceive to be practical solutions.

Inflation protection is perhaps the most controversial issue to be dealt with in the context of pension reform. It is a complex issue, which will have far-reaching impact on not only pensioners but also corporations, actuaries, money managers and legislators. It must not be taken lightly by those with the power to legislate pension reform. The severe consequences of acting on improper information, when forming law, are far-reaching.

• 1125

I underscored the point made in our report that the villain is inflation itself and not the so often blamed scapegoat, the inadequate pension system.

Notwithstanding this statement, I would like to proceed with the task at hand with an issue which has had significant impact on pensioners through a deterioration in their purchasing power. On a cumulative basis over the last six years, both the CPI, an average hourly earnings index, have compounded at an astounding 10%-plus rate. I should like to point out that at the 10% compound rate, money doubles in just over seven years. Inflation, like malaria, never goes away completely. It will flare up on occasion in large proportions.

It is critical for this committee to recognize and report the danger, should excess interest become rigidly embedded in the system.

Realistic, ad hoc adjustments to pension benefits are the only practical solution to the problem. A clear statement by government, demonstrating concern for pensioners, will cause employers to make appropriate up-dates in benefits. Our report recommends a triennial corporate review of benefits be completed and, where necessary, appropriate adjustment to these benefits.

We further strongly recommend the mandating of an open dialogue to provide full disclosure to employee plan-holders and possibly pensioners in cases where benefits are paid directly by the company. The CNTU earlier today referred to workers being told stories. We support the statement of the union that more disclosure be given to plan-holders.

We further strongly recommend involvement in the pension plan process by employees and plan-holders. The above could obviate the necessity of mandated inflation protection. Plan members might then not force corporations into untenable positions as the sponsor's economic conditions become more appreciated. When one is not aware of the complete picture, concern develops and unrealistic demands are often made.

[Traduction]

urgente ainsi que pour donner une idée des solutions pratiques que nous envisageons.

La protection contre les effets de l'inflation constitue peut-être l'aspect prêtant le plus à controverse par rapport à la réforme des pensions. Il s'agit d'un sujet complexe et dont les répercussions sont très importantes et se feront sentir non seulement sur les retraités mais également sur les sociétés, les actuaires, les gestionnaires financiers et les législateurs. Il faut donc que ces derniers prennent la question au sérieux. En effet, des dispositions prises sur la foi de renseignements erronés lorsqu'on adopte une loi peuvent avoir des conséquences graves et à long terme.

J'ai déjà souligné dans notre rapport que le problème c'est l'inflation elle-même, et non le bouc émissaire habituel, c'est-à-dire un mauvais système de pension.

Néanmoins, j'aimerais aborder une question ayant de lourdes conséquences pour les retraités puisqu'elle s'attaque à leur pouvoir d'achat. Si l'on se reporte à ces dernières six années, sur une base cumulative, à la fois l'indice des prix à la consommation et l'indice des gains horaires moyens ont connu une augmentation composée étonnante de plus de 10 p. 100. À titre de précision, à un tel rythme, l'argent double en guère plus de sept ans. L'inflation ressemble à la malaria en ce qu'elle n'est jamais complètement enravée. Elle se manifestera à l'occasion de façon très marquée.

Il est donc d'une importance critique que le Comité reconnaisse et mentionne ce danger, au cas où l'on songerait à inscrire de façon trop rigide les intérêts excédentaires dans le système.

Les ajustements réalistes et ponctuels des prestations de retraite constituent la seule solution pratique à ce problème. Si le gouvernement se soucie du sort des retraités, cela incitera les employeurs à rectifier les prestations à la hausse qui conviennent. Nous recommandons un examen triennal des prestations de la part des entreprises, et lorsque nécessaire, une réévaluation à la hausse des prestations.

En outre, nous recommandons instamment l'imposition d'échanges ouverts permettant aux employés souscrivant au régime de connaître tous les renseignements nécessaires ainsi que peut-être aux prestataires, dans les cas où les prestations sont versées directement par l'entreprise. Ce matin, la CSN disait qu'on raconte toutes sortes d'histoires aux travailleurs. Nous appuyons donc le syndicat lorsqu'il réclame qu'on divulgue davantage de renseignements aux souscripteurs.

De plus, nous recommandons fortement que les employés et les souscripteurs au régime de retraite participent au processus d'établissement du régime de pensions. Cela pourrait rendre inutile les dispositions obligatoires cherchant à protéger les prestations contre l'effet de l'inflation. Si cela était possible, les prestataires ne forceraient peut-être pas alors les entreprises à se mettre dans des positions intenable du fait de l'augmentation de leurs bénéfices. En effet, lorsqu'on ne connaît pas toute la situation, on s'inquiète et on demande souvent des choses très peu réalistes.

[Text]

While we state in our formal presentation that inflation protection of 75% above a 3% real return level would be a suitable alternative, we must be cognizant of the fact that an open-ended indexed pension plan can create serious potential problems. This area will be further discussed by Ross Healey.

Indexing of CPP and OAS must be considered as part of any solution to protecting the total income of individuals. Let us remember that retirees will save greatly during their last few working years through sheltered plans and personal savings. It is the job of government to encourage the creation of more new pension plans; the excess interest phenomena will discourage the corporations from starting new pension plans due primarily to the fact they would assume open-ended risk. In high inflationary periods, when earnings erode and costs increase, corporations can ill afford to increase contributions to provide inflation protection.

As an alternative solution to the problem at hand, in-depth consideration must be given to basing benefit adjustments on corporate profitability. This could be done by government encouraging supplemental DPSPs. Our economy urgently requires improved productivity and innovation. This methodology would give incentive to the employee who would feel more intimately involved with his organization. I am not advocating starting every day with a company song, as in Japan, although maybe that is not such a bad idea. By this method, we solve three problems: pensions, corporate viability and government subsidization of pension benefits.

In summary, the areas which we feel must be considered when dealing with the pension reform issue in the inflation context . . . Pension benefits, corporate viability and minimizing government subsidies, we feel, are the key issues. We believe realistic, ad hoc adjustments are the solution. We are concerned with open-ended indexing. Embedded indexation is detrimental to plan sponsors. We believe corporations can ill afford mass infusions of capital to the pension system in high inflationary periods.

That I will turn over to Ross Healey.

Mr. Ross Healey (Immediate Past President of the Toronto Society of Financial Analysts): The problem with trying to describe the impact of pension reform on capital markets, quite frankly, is that capital markets are infinitely flexible and innovative and in some ways we will always see that they work. So sometimes we do not understand what is actually going on. That is to say, you define what you want us to do, and frankly, we will do it. The excess interest formula is a really perfect case in point. It is not even put into law; it is merely a pro-

[Translation]

Bien que notre exposé précise que les mesures de protection contre l'inflation représentant 75 p. 100 de plus qu'un bénéfice réel de 3 p. 100 constituent une solution de rechange acceptable, nous ne devons pas oublier qu'un régime de pensions à indexation illimitée peut engendrer certains problèmes graves. Ross Healey développera cette idée un peu plus loin.

L'indexation du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse doit faire partie de toute solution visant à protéger le revenu global des individus. Rappelons-nous que les retraités économiseront considérablement pendant leurs dernières années de travail grâce à des régimes exonérés d'impôts et à l'épargne personnelle. C'est au gouvernement qu'il revient d'encourager la création d'un nouveau régime de retraite; le phénomène des intérêts excédentaires découragera cependant les entreprises à mettre sur pied de tels régimes, surtout à cause du fait qu'elles devront alors assumer des risques illimités. Dans des périodes de forte inflation, c'est-à-dire lorsque l'épargne perd de sa valeur et que les coûts augmentent, les sociétés peuvent difficilement augmenter leurs cotisations afin de protéger les prestataires de l'inflation.

Comme solution à ce problème, on doit étudier attentivement la possibilité de lier le niveau des prestations aux bénéfices de l'entreprise. Cela pourrait se faire par l'entremise de mesures gouvernementales encourageant la création de plus de régimes de participation différée aux bénéfices. Notre économie a besoin, de façon urgente, d'une amélioration de la productivité et d'une plus grande innovation. Ce moyen inciterait donc l'employé à se sentir davantage lié à son organisation. Cela ne signifie pas que je demande qu'on fasse comme au Japon, c'est-à-dire qu'on commence chaque journée de travail en chantant la chanson de l'entreprise, même si ce n'est peut-être pas une mauvaise idée. Cependant, cette méthode permettrait de résoudre trois problèmes: celui des pensions, de la survie des entreprises et du financement gouvernemental des prestations de retraite.

Pour résumer, je vais répéter les domaines qui, d'après nous, méritent un examen approfondi, eu égard à la réforme des pensions dans une époque d'inflation . . . Les régimes de retraite, la rentabilité des entreprises et la réduction des subventions du gouvernement nous paraissent être des éléments fondamentaux. Nous sommes d'avis que des ajustements réalistes et ponctuels constituent la solution. Nous sommes préoccupés par une indexation illimitée. Une indexation inscrite est nuisible aux bailleurs de fonds des régimes. Nous croyons que les sociétés peuvent difficilement se permettre d'injecter beaucoup de capitaux dans les régimes de pensions pendant des périodes de forte inflation.

Je vais maintenant céder la parole à Ross Healey.

M. Ross Healey (président sortant de la Toronto Society of Financial Analysts): Le problème, lorsqu'on essaie de décrire quelles seront les conséquences de la réforme des pensions sur les marchés financiers, c'est honnêtement que ces marchés sont souples à l'infini et toujours à la quête de renouveau, et par conséquent, ils fonctionneront toujours. Donc, nous ne comprenons pas toujours ce qui se passe. J'entends par là qu'on ne définit pas ce que nous devons faire, car si c'était le cas, nous le ferions. La formule de l'intérêt excédentaire en est un

[Texte]

posai, I guess, with some six months in age. Yet already we have invented a vehicle to handle it—the so-called strip bond, which allows a guaranteed reinvestment rate to handle it, if that comes into law. That, as they say, is the good news.

• 1130

The bad news is that under pressure of inflation and mounting risk levels, the capital markets themselves are fleeing into progressively more liquid and, hence, short-term or more speculative investments. They have been doing that over the past 10 to 12 years. They have been going less and less into what I would call productive investment, and more and more into short-term speculative investment.

We can see that in the structure of the economy itself. What is happening is that we are faced with a higher and higher structural level of unemployment, and we are faced with lower and lower capacity utilization rates. What is happening is that we are getting a clumping or a pooling, if you want, of capital, which is increasingly volatile; we are seeing an increasing host of, what I call, speculative events. We had the big real estate run from 1970 to 1980.. We had the enormous takeover boom in 1979 to 1982. Recently we have seen bond and stock markets virtually go berserk. Those are the phenomena of an economy which is doing less and less real work and is doing more and more speculation.

Well, now the problem we face with pension reform is the question of whether it will lead to even higher levels of corporate risk and, hence, will this trend tend to get even worse.

Now, the recent Lalonde budget has gone quite a way, I think, to try to remedy some of this. But a major attempt by pension reform to add cost and shift risk to the private, productive sector—not just the corporate sector but the whole private sector—runs counter to the Lalonde effort to get this sector going again. And of course, this is the sector which ultimately is going to have to pay. So in one sense, as we in the capital markets view it, we have one government policy running headlong into another. Mr. Lalonde says that three or four years of high deficits. And that tells us that the government for the next three or four years really cannot afford to bear the total increase in the risk that the pension reform must bring, if it is implemented in totality. At the same time, the private sector is struggling back onto its feet after probably the worst recession since the 1930s. What we have here then is a clear conflict between, I think, what we would like and what we can afford.

Now I think there is no doubt that if we had a sound economy and a sound financial picture for the government, we could afford significant change and we could afford it very soon. The increase in CPP benefits could be made on a pay-as-you-go basis. We could afford full indexation although,

[Traduction]

très bon exemple. Cela ne figure même pas dans la loi; ce n'est qu'une proposition datant d'il y a environ six mois. Cependant, nous avons déjà inventé le mécanisme nécessaire pour nous en occuper, c'est-à-dire l'obligation démunie de droit d'achat, par laquelle il pourra y avoir un réinvestissement garanti, si cela a force de loi. Voilà pour les bonnes nouvelles.

Les mauvaises nouvelles maintenant. À cause des pressions exercées par l'inflation et l'aggravation des risques, les marchés financiers cherchent davantage de liquidités, et partant, davantage d'investissements à court terme ou de spéculation. C'est ce qui se passe depuis les 10 ou 12 dernières années. On se lance de moins en moins dans ce que j'appellerais les investissements productifs et de plus en plus dans les investissements à court terme et spéculatifs.

C'est d'ailleurs visible dans la structure de l'économie elle-même. Nous sommes confrontés à des niveaux de plus en plus élevés de chômage structurel et à des taux d'utilisation des ressources de plus en plus bas. On assiste à une espèce de regroupement ou d'agglutination du capital, capital qui toutefois devient de plus en plus instable étant donné la ruée sur les biens spéculatifs. Ainsi, nous avons connu la course aux biens immobiliers de 1970 à 1980 puis à l'explosion des acquisitions d'entreprises de 1979 à 1982. Récemment, un vent de folie a soufflé sur les marchés des obligations et des valeurs mobilières. Il s'agit là d'exemples d'une économie de moins en moins productive et de plus en plus tournée vers les transactions spéculatives.

Au sujet de la réforme des pensions, on peut donc se demander si cela créera encore davantage de risques pour les sociétés et, par conséquent, si la tendance précitée ne fera que s'accroître.

Le dernier budget de M. Lalonde a pris des mesures considérables à mon avis pour pallier cette situation. Cependant, toute tentative importante s'inscrivant dans le cadre de la réforme des pensions et cherchant à céder davantage de coûts et de risques au secteur privé, c'est-à-dire au secteur productif, et je n'entends pas par là uniquement les grandes sociétés mais tout le secteur privé, se trouve à contrer les mesures budgétaires cherchant à relancer ce secteur. Et bien entendu, c'est le privé qui, en fin de compte, devra payer la note. Dans un sens donc, à notre avis, on se trouve face à deux politiques gouvernementales opposées. M. Lalonde parle de déficit élevé pour trois ou quatre ans. Cela signifie donc que pendant cette période, le gouvernement ne peut se permettre de porter le fardeau de l'augmentation totale du risque constitué par la réforme des pensions, si on la met en vigueur au complet. En même temps, le secteur privé essaie de se ressaisir après avoir connu la pire récession depuis les années 30. Nous sommes donc face à l'alternative entre ce que nous voudrions obtenir et ce que nous pouvons nous permettre.

Il ne fait toutefois pas de doute que si l'économie était saine ainsi que les finances du gouvernement, nous pourrions nous permettre des modifications importantes aux régimes de pensions et les mettre en oeuvre très bientôt. L'augmentation des prestations du Régime de pension du Canada pourrait se

[Text]

frankly, I think under conditions of a sound economy, I do not think we would probably need it. And other measures would be as equally readily affordable.

We would agree with the Hon. Monique Bégin when she says that these are reasonable goals. We disagree, however, that we can afford to implement them quickly. We feel that the strain on an already tense and stretched economy will only result in further disinvestment in the working economy, just when some promise in the recent budget shows signs of working.

In fact, there is only one sector—that is, the private pension sector—which really has much room to manoeuvre and, only then, in the private plans which have some surpluses in them, due to the dramatic rise in capital values which we have seen over the past year. We would suggest quite frankly that in most, if not all, cases in those plans they are already moving to some degree along these lines.

Now I would like to turn just briefly and talk about the Canada Pension Plan, and that is to express a concern that we have that the CPP is in reality not funded at all; and that a call on the provinces for repayments to meet obligations will be rebuffed. We have already had some quiet inkling of that in the Ontario Select Committee on Pension Reform Hearings. There was an aside to that effect.

• 1135

I would suggest, looking at the financial conditions of most of the provinces, that in order to meet their pension obligations to the CPP, the only way they can do that is to raise provincial taxes. At a time when we would like to protect our elderly and our needy, the only way to do it may be through a large increase—or an increase, anyway—in the CPP contributions, because in effect, as near as we can see, we cannot draw down past dollars put aside just for this event.

Yet, while it is easy, I think, to talk somewhat blithely about the real necessity of contributing, let us say, up to 15% of insured earnings to a mandatory pension system, as the Hon. Monique Bégin did before this committee, it is quite another thing to raise the contribution level over 300% to do it. Without a robust economy, not only would we personally not want to try it, but we doubt that it could be done. Not only would the political ramifications be severe, but I suspect the economic results would be dynamite.

We recognize, of course, as undoubtedly all of you on the committee here today do, that everyone has his own shopping list of wants and his own hidden agenda as to what he is prepared to give up to get them. Our message to the special parliamentary committee is that desires are one thing; costs and benefits are quite another. There is no index of benefits—indeed, there are no benefits at all—to the unemployed who remain so, such that pensioners in 1983 will get an improved

[Translation]

faire par des cotisations ponctuelles. Nous pourrions nous permettre une indexation pleine et entière; mais si l'économie était saine, je ne crois pas que nous en aurions besoin. Nous pourrions également nous permettre d'autres mesures.

Nous approuvons volontiers l'honorable Monique Bégin lorsqu'elle affirme qu'il s'agit là d'objectifs raisonnables. Là où nous ne sommes pas d'accord, cependant, c'est lorsqu'on nous dit qu'il faut les mettre en oeuvre rapidement. En effet, les tensions que cela créerait dans une économie déjà tendue ne feront qu'intensifier le mouvement de recul par rapport aux investissements dans l'économie, ce au moment même où le budget s'annonce efficace.

De fait, en matière de pensions, il n'y a que le secteur privé qui ait suffisamment de latitude pour manoeuvrer, et même là, seulement dans le cas de régimes connaissant des excédents à cause de la hausse spectaculaire de la valeur des capitaux cette dernière année. D'ailleurs, à notre avis, dans la plupart sinon dans tous ces régimes, on se dirige déjà vers ce genre de fonctionnement.

J'aimerais maintenant aborder brièvement la question du Régime de pensions du Canada. Je tiens seulement à dire que nous nous inquiétons et nous nous demandons si ce régime est vraiment financé. Nous nous demandons même si les provinces ne refuseront pas de rembourser le fonds pour se conformer à leurs responsabilités. Nous avons déjà entendu quelques propos dans ce sens lors de la tenue des audiences du *Ontario Select Committee on Pension Reform* (Comité spécial de l'Ontario chargé d'étudier la réforme des pensions). On a en effet mentionné cela lors d'une digression.

Compte tenu de la situation financière de la plupart des provinces, je dirais qu'elles ne pourraient satisfaire à leurs obligations envers le RPC qu'en relevant l'impôt provincial. A une époque où nous voudrions protéger les personnes âgées et ceux qui sont dans le besoin, la seule façon d'y parvenir serait d'augmenter de façon sensible les cotisations au RPC, car en fait on ne peut pas utiliser l'argent déjà en dépôt dans les caisses de retraite pour y parvenir.

Mais alors qu'il est facile de parler avec quelque allégresse d'augmenter les cotisations à un régime de pension obligatoire jusqu'à concurrence, disons, de 15 p. 100 des gains assurés, comme l'a fait l'honorable Monique Bégin devant ce Comité, il est beaucoup plus difficile de les augmenter de 300 p. 100. En l'absence d'une économie saine, non seulement nous ne voudrions pas personnellement le faire, mais nous doutons que cela puisse se faire. Les conséquences politiques risqueraient d'être graves mais ce ne serait rien par rapport aux conséquences économiques.

Nous nous rendons évidemment compte, comme sans doute chacun d'entre vous ici, que chacun a sa propre liste de désirs et sa propre liste de concessions. Or, les désirs sont une chose et les coûts et avantages une autre. Les avantages sont inexistantes pour les chômeurs qui le demeurent pour que les retraités de 1983 puissent obtenir de meilleures prestations. Contrairement à ce que pense M^{me} Bégin, nous devons nous

[Texte]

benefit. Contrary to Madam Bégin, our greatest enemy is haste in implementation.

In summary, from a capital market point of view, I think the capital markets need firm commitments from the provinces concerning CPP repayments before any funded expansion could even be considered. Second, I think we would like to see flexibility, not uniformity, in rules, except perhaps at the basic level. We need to maintain a competitive and innovative economy, not stifled by a straitjacket. Third, the changes that are implemented . . . We certainly agree, as we have indicated, changes are vital. A gradual phase-in period to cope with any added risk thrust on it would best suit and best serve the productive private sector. Any more, we fear, will be counter-productive.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

Ms Barbara J. McDougall (Executive Director, Canadian Council of Financial Analysts): I am going to go into a little more detail than we have in our report on the role of pension funds and financing venture situations in small business. I might point out at the beginning that there is a difference between small business and venture situations, and most of my remarks will be addressed to the venture capital side.

As I am sure you are aware, venture situations are usually young and vulnerable companies with few assets and no profits. They are typically headed by an entrepreneur with a new idea, and they carry the promise of substantial growth but also extremely high risk. The failure rate for these businesses is extremely high; and only sometimes is it a matter of lack of capital, although that is one reason. Others are bad management, poor marketing and poor competitive conditions.

Now, in the United States, pension funds at any given point may have from 2% to 5% of their assets in venture situations. In Canada, pension funds play a much smaller role, and we do not have any organized data really to show that; but our assessment has been that, of funds over \$100 million, very, very few of them invest in venture situations and they would have a maximum of 1% of their assets in these situations.

Now, the gap between U.S. and Canadian fund performance in this area is really not as wide as it looks, given that the U.S. has a longer history of venture capital investing of all kinds; their pension funds are significantly larger and therefore in a position to take greater risk, and the regulatory environment in the U.S. is less restrictive. We think the Canadian legislative environment is changing, and as pension funds get larger, they will probably participate more in venture situations. But in both countries, it will remain overall a small percentage of total pension fund assets.

[Traduction]

méfier comme la peste d'une application trop hâtive de ces dispositions.

En résumé, d'un point de vue financier, je pense que les marchés financiers ont besoin d'engagements fermes de la part des provinces à propos des remboursements au RPC avant d'envisager tout élargissement capitalisé du système. Deuxièmement, nous voudrions que les règles applicables soient souples et non pas uniformes, exception faite peut-être du niveau le plus bas. Notre économie doit demeurer concurrentielle et novatrice et ne pas être gênée par des carcans. Troisièmement, nous convenons, comme vous l'avez dit, que des changements s'imposent. Une période d'application progressive de ces mesures pour contrecarrer tout danger éventuel servirait mieux les intérêts du secteur privé. Nous craignons que toute mesure complémentaire irait à l'encontre des objectifs recherchés.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci.

Mme Barbara J. McDougall (directeur administratif, Conseil canadien des analystes financiers): Je vais vous parler plus en détail que nous l'avons fait dans notre rapport du rôle que jouent les fonds de pensions et du capital-risque dans les petites entreprises. Je voudrais faire remarquer dès le départ qu'il existe une différence entre les petites entreprises et les entreprises à risques et la plupart de mes remarques porteront sur le capital-risque.

Je suis persuadée que vous savez que les entreprises vulnérables sont en général des sociétés qui ont été créées récemment, dont l'avoir est peu élevé et les bénéfices nuls. Elles sont en général dirigées par un entrepreneur voulant imposer une nouvelle idée et elles portent en elles une croissance considérable mais également un risque très élevé. Le taux d'échecs de ces entreprises est extrêmement élevé et il est rare qu'il soit dû à un manque de capital, bien que ce soit une raison à retenir. Ce taux d'échecs s'explique par une mauvaise gestion, par des méthodes de commercialisation désastreuse ou une concurrence déplorable.

Aux États-Unis, par exemple, environ 2 p. 100 à 5 p. 100 de l'avoir des caisses de retraite sont investis dans des situations spéculatives. Au Canada, les caisses de retraite jouent un rôle plus restreint et il n'existe pas vraiment de statistiques pour le montrer. Mais nous avons constaté que, par exemple, pour un total supérieur à 100 millions de dollars, une partie infime de cet argent est investi dans des entreprises à risques, ce pourcentage n'étant, au maximum, que de 1 p. 100.

Or, l'écart entre le rendement des fonds au Canada et aux États-Unis n'est pas aussi vaste qu'il semble l'être, étant donné que les États-Unis investissent depuis plus longtemps dans des entreprises à risques; leurs caisses de retraite sont sensiblement plus importantes et, par conséquent, elles sont mieux à même de prendre davantage de risques, la réglementation aux États-Unis étant moins stricte. À ce chapitre, la réglementation au Canada semble changer et à mesure que les caisses de retraite deviendront plus importantes, davantage d'argent sera vraisemblablement investi dans des entreprises à risques. Mais

[Text]

The fundamental reason is that pension funds are trustee investments. Under the law, and rightly so, pension-funded investments must meet stringent earnings tests, and the funds themselves exist for the purpose of earning a real rate of return on behalf of both current and future beneficiaries.

• 1140

On examination, most venture situations simply do not meet the criteria, first of all, of course, because the failure rate is high. Investors seek out venture situations not to conserve resources for future needs but to create wealth, and to do so they take large risks. They are willing to make 10 investments to have one winner. Just as an example, the Federal Business Development Bank has a venture capital commitment of \$50 million, and in the two years 1981 and 1982 it wrote off \$19 million worth of those assets. That is a 40% failure rate and I do not think I would want my pension to be dependent on that kind of investment.

Second, the costs associated with venture capital investment are very high. One venture capital firm examined 1,000 deals in a two-year period and invested in 41 of them. That is a very costly examination process. Another looked at 642 potential investments, reduced it to a short list of 36 and put money into only 18—another costly adventure.

A third factor is that venture capital investments are illiquid—they are difficult to sell. Shareholdings in venture situations are rarely widely disseminated. The tendency is that there is only a handful of investors, maybe a half dozen at the most, and this means that if the investment does go sour the pension fund is stuck with an asset for which there is no demand, they have to go out and find a buyer. And, if they choose to write the investment off, they may put the company under, if they are only one of six investors.

Finally, in venture companies shareholders by necessity become involved in the management of the company. Small and struggling companies rarely have any depth of management personnel and few management systems. Part of the function of venture capital investors very frequently is to broaden the company's management resources, and pension fund managers—bless their hearts—do not have the hands-on experience, the skill, or the time to do that.

I might add here just a personal note, because I am in the business of advising small companies in venture capital situations on where to find funding. Of the companies that I have looked at over the past year or so as I have been doing this, there is not one that I would regard as suitable, really, for pension fund investment, certainly not on a large scale. We

[Translation]

dans les deux pays, ce pourcentage de l'avoir des caisses de retraite demeure faible.

La principale raison en est que les caisses de retraite sont des investissements placés sous fiducie. Aux termes de la loi et, à juste titre, les investissements financés par les caisses de retraite doivent satisfaire à des conditions de rendement très strictes et les caisses elles-mêmes existent dans le but de produire un taux de rendement réel au nom des bénéficiaires actuels et futurs.

Après examen de la situation, la plupart des entreprises à risques ne satisfont tout simplement pas à ces critères, pour la bonne raison que le taux d'échecs est élevé. Les investisseurs recherchent des entreprises à risques non pas pour préserver leurs ressources pour l'avenir mais plutôt pour créer de la richesse et pour y parvenir, ils prennent de gros risques. Ils sont prêts à investir dans dix entreprises différentes pour réussir une percée dans une. À titre d'exemple, la Banque fédérale de développement possède un capital-risque de 50 millions de dollars et, en deux ans, en 1981 et en 1982, elle a dû passer 19 millions de dollars en profits et pertes. Il s'agit d'un taux d'échecs de 40 p. 100 et je ne voudrais pas que ma pension de retraite dépende de ce genre d'investissement.

Deuxièmement, les coûts associés à l'investissement des capitaux spéculatifs sont très élevés. Une entreprise spécialisée dans le capital-risque a étudié mille affaires en deux ans avant d'investir dans 41 d'entre elles. Il s'agit d'un examen très coûteux. Une autre a étudié 642 investissements éventuels, a réduit cette liste à 36 et a investi dans 18 d'entre elles seulement, ce qui représente une autre aventure fort coûteuse.

Troisièmement, les investissements dans les entreprises à risques sont difficiles à vendre. Très peu de personnes détiennent des actions dans des entreprises à risques. Seuls une poignée d'investisseurs, peut-être une demi-douzaine au mieux, en détiennent, ce qui signifie que si l'investissement en question ne rapporte rien, la caisse de retraite se trouve en possession d'un avoir pour lequel il n'existe aucune demande et il faut alors trouver un acheteur. Et s'ils décident de passer cet investissement au compte des profits et pertes, l'entreprise en question pourrait faire faillite s'il n'existe qu'un investisseur sur six.

Enfin, dans les entreprises à risques, les actionnaires, par nécessité, participent à la gestion de l'entreprise. Les petites entreprises en difficultés ont rarement les compétences voulues en matière de gestion. Les investisseurs dans ce domaine ont fréquemment pour fonction d'élargir les ressources en gestion de l'entreprise et les gestionnaires de caisses de retraite, Dieu soit loué, n'ont ni l'expérience, ni les compétences ni le temps voulu pour le faire.

Permettez-moi d'ajouter une remarque personnelle car mon travail consiste à faire savoir aux petites entreprises à risques où elles peuvent trouver des capitaux. Depuis un peu plus d'un an que je fais ce travail, il n'existe pas une seule entreprise qui, à mon avis, conviendrait aux caisses de retraite et certainement pas à grande échelle. Le marché financier canadien a besoin davantage de capitaux spéculatifs.

[Texte]

sympathize with the need of the Canadian capital market for more venture capital.

I think one of the things inherent in our concern that pension reform not be at the expense of a healthy capital market is that venture capital will become harder to get, but it is the overall health of the system that will encourage venture capital investment. We want to remember that the objective of pension reform legislation we regard as being two-fold: First of all, it is to look after the retirement needs of the elderly and, secondly, to ensure a healthy capital market. If, within that framework, we marry too many specific objectives, I think we will lose sight of what the original objectives are and should remain.

Thank you.

Mr. Keohane: Thank you, Barbara.

Mr. Chairman, we have taken just over the half hour. We would be pleased to entertain questions.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Keohane. Can we begin, then, with Mr. Reid?

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much, Mr. Chairman. May I join with the chairman in extending a welcome to the Canadian Council of Financial Analysts. I make this additional comment, that we would be looking to organizations such as yours perhaps even to a greater degree in the future than in the past because of the cost position, which you have emphasized.

I hearkened to the chairman's remark that they would address themselves primarily to those things that they have knowledge of and leave, for further consideration, other matters. I wonder, Mr. Chairman, if Mr. Keohane would take back to his council some of the problems that continue to exist. If I appear to be critical, it is not intended to be critical, except that we are looking for answers, not just additional problems.

Let me make this additional comment, pointing to inflation protection as an example thereof. The council has come forward with a long list of recommendations, acknowledging the need for pension reform and endorsing many of those items of pension reform, but then it emphasizes the impact of such pension reform on business and the economy of the nation.

• 1145

It is recommended with respect to inflation protection, that perhaps the only way you can deal with it is the continued ad hoc contributions made at the discretion of the employer. In addressing that issue, it was pointed out that inflation is not likely going to go away altogether. We are going to have to address ourselves to inflation. We must have a recommendation with respect to inflation protection. I heard the comment made that, in times of high inflation, employers are hard-pressed and are not likely going to make an additional contribution. At the same time, are they any more likely to make an additional ad hoc contribution to the pensioners of

[Traduction]

Pour que la réforme des pensions ne se fasse pas au détriment d'un marché des capitaux sain, nous craignons que les capitaux spéculatifs ne deviennent de plus en plus rares bien que ce soit grâce à une conjoncture saine que les investissements dans les entreprises à risques se multiplieront. Nous désirons vous rappeler que toute loi portant sur une réforme des pensions devra atteindre deux objectifs. Premièrement, elle devra répondre aux besoins des personnes âgées lorsqu'elles prendront leur retraite et deuxièmement veiller à ce que le marché financier demeure sain. Si, dans ce cadre-là, nous multiplions trop les objectifs, je pense que nous perdrons de vue les objectifs originaux.

Merci.

M. Keohane: Merci, Barbara.

Monsieur le président, nous avons mis un peu plus d'une demi-heure à exposer notre point de vue et nous sommes maintenant prêts à répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Keohane. Pourrait-on alors commencer par M. Reid?

M. Reid (St. Catharines): Merci infiniment, monsieur le président. Puis-je me joindre au président et accueillir officiellement le Conseil canadien des analystes financiers. Je voudrais d'autre part faire remarquer que nous devrions à l'avenir entendre davantage d'organisations comme la vôtre que par le passé en raison des coûts qu'entraînerait la réforme des pensions.

J'ai prêté l'oreille à l'observation faite par le président selon laquelle le conseil ne parlerait que de ce qu'il connaît bien et laisserait de côté les autres questions. Je me demande, monsieur le président, si M. Keohane ne pourrait pas rediscuter avec son conseil de certains problèmes qui demeurent. Si je vous semble critique, je ne le suis pas délibérément, mais nous recherchons des réponses à nos problèmes et non pas à des problèmes supplémentaires.

A titre d'exemple, permettez-moi de parler de la protection contre l'inflation. Le conseil présente une longue liste de recommandations; il reconnaît qu'il est nécessaire de réformer les régimes de pensions et il endosse de nombreux éléments de cette réforme, mais il nous met en garde contre l'impact de cette réforme sur les entreprises et l'économie du pays.

Pour ce qui est de la protection contre l'inflation, la seule façon d'y remédier, selon certains, c'est de poursuivre le versement de cotisations spéciales à la discrétion de l'employeur. Lorsque les intéressés ont abordé cette question, il nous ont dit que l'inflation ne risquait pas de disparaître de sitôt. Nous allons devoir résoudre ce problème et nous devons avancer une recommandation à ce propos. J'ai entendu dire que, lorsque l'inflation est élevée, les employeurs se trouvent dans des situations difficiles et ne sont pas susceptibles de verser des cotisations supplémentaires. En même temps, sont-ils disposés à verser une cotisation supplémentaire spéciale aux

[Text]

the day? I suggest that you are going to have to think this out greater than that which you have to date. I am not satisfied with any kind of a status quo situation because it is not going to be good enough for tomorrow.

Mr. Keohane: We appreciate that point. With respect to inflation protection, I suppose one point we should stress as strongly as we possibly can is that, particularly in periods when inflation is high, we acknowledge, as anybody and any group can acknowledge, the problems that it causes for those who do not have protection of some kind.

Amongst the things we are attempting to point out is that whether it be inflation protection or some of the other subjects that have been covered, there is no simple, easy, answer to the provision of that protection. Almost any route one can go is likely to prove extremely expensive, and some routes are probably going to prove at least as expensive and perhaps more disruptive than others.

In many senses we do not have a magic answer to the problem of inflation protection. There is none. The only magic answer is the keeping of inflation at very low rates. That is put forward as a statement rather than anything I would expect anybody to disagree with. Don Reed, would you care to add?

Mr. Reed: Sure. As I think we have stated, one of the problems we see is that we run the risk of putting firms out of business, creating high unemployment and heavy social program costs. I think the supplemental point that I made earlier about DPSPs would have a fair amount of merit in this case, because corporations would then be able in good profit years to set aside supplementary funds that would satisfy the high inflation period times.

Mr. Reid (St. Catharines): The problem is still with us and we are looking for answers. That is the point I wanted to emphasize, Mr. Chairman.

I wonder if I can come back to some of the very elementary problems that we have, such as coverage. Small business tells us that the administrative costs are prohibitive. They have a large number of organizations with few employees, and hardly any of them really are protected by any kind of pension plan.

I was hoping for a submission with respect to expanded coverage; how it might be done in the mixed system you refer to. I direct your attention to page 8, item 5, "The Importance of a 'Mixed' System" and the reference that any mandatory expansion should be through the private sector. The last paragraph on page 8 reads:

We therefore recognize the role of the CPP . . .

—after a reference to your safety net which I think we all have to recognize; and it continues:

. . . in providing a universal, comprehensive, fully indexed pension plan . . .

[Translation]

retraités actuels? Permettez-moi de vous dire que vous allez devoir réfléchir davantage à la question que vous ne l'avez fait jusqu'à présent. Le statu quo ne m'intéresse pas car cela ne résoudra pas nos problèmes à venir.

M. Keohane: Nous nous en rendons compte. Pour ce qui est de la protection contre l'inflation, je crois que nous devrions insister tout particulièrement sur le fait, et en particulier lorsque l'inflation est élevée, que nous nous rendons compte, tout comme n'importe qui ou n'importe quel groupe, des problèmes que cela cause pour ceux qui ne sont pas protégés.

Ce que nous voudrions dire, qu'il s'agisse de la protection contre l'inflation ou de n'importe quelle autre question dont on a déjà discuté, c'est qu'il n'existe aucune réponse simple et facile à ce problème de protection. Quelle que soit la voie qu'on emprunte, elle risque de se révéler très coûteuse et certaines voies seront tout aussi coûteuses et peut-être plus perturbatrices que d'autres.

En fait, nous n'avons pas de solution miracle au problème de la protection contre l'inflation. Il n'y en a pas. La seule solution miracle serait de maintenir l'inflation à un niveau très bas. Il s'agit plutôt d'une constatation qu'autre chose, et je ne pense pas que quiconque puisse en convenir autrement. Don Reed, voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Reed: Bien sûr. Comme nous l'avons fait remarquer, nous risquons, ce faisant, d'entraîner la faillite de nos entreprises, de multiplier le nombre des chômeurs ainsi que le coût de certains programmes sociaux. Je pense que le point que j'ai soulevé à propos des régimes de participation différée aux bénéfices seraient appropriés ici car les entreprises pourraient alors, lorsque leurs bénéfices sont élevés certaines années, mettre de côté des fonds qui pourraient servir en période d'inflation élevée.

M. Reid (St. Catharines): Le problème demeure et nous y cherchons des réponses. Voilà ce que je voulais dire, monsieur le président.

Peut-être pourrais-je revenir à certains problèmes élémentaires, tels que la protection. Les petites entreprises nous disent que les frais administratifs qui y sont liés sont prohibitifs. De nombreuses entreprises ne comptent que quelques employés et presque aucun de ces employés ne bénéficie d'un régime de pension.

J'espérais que vous favoriseriez une protection plus importante et comment on pourrait y parvenir en vertu du système mixte que vous préconisez. J'attire votre attention à la page 8, paragraphe 5 de votre mémoire intitulé: «L'importance d'un système «mixte» où vous dites que tout élargissement obligatoire du système devrait se faire par le secteur privé. Voici ce que dit le dernier paragraphe de la page 8:

Par conséquent, nous reconnaissons que le Régime de pensions du Canada . . .

. . . cela vient après votre allusion à un filet de sécurité que nous devrions tous reconnaître; ce paragraphe continue ainsi:

. . . devrait offrir un régime de pensions universel, global intégralement indexé.

[Texte]

Now in your submission, I rather detected an inference that there should be a delay, or there should be a hesitancy, in an expansion of the Canada Pension Plan. May I ask what you mean by that sentence I just quoted?

Mr. Keohane: I will ask for additional comments on that.

• 1150

I would commence comment by saying we are aware and agree that there are some very specific groups within our society at the present time who are seriously disadvantaged when it comes to the retirement income they are receiving. Even if an ideal set of plans is, perhaps, some years down the road—perhaps five or ten, to choose a number—in terms of the ability to fully implement systems for all of us, there are at the extremes groups who should take high priority; and as we attempt to phase in certain changes, they do not have to be phased in equally for everybody, but can be phased in, perhaps, on the basis of need.

I would like to ask Ross perhaps if he might have an additional comment.

Mr. Healey: In thinking of that issue, Mr. Reid, our sole concern here was not that the level of CPP should not be raised. I think we share the feeling generally that 25% of YMPE is on the low side; and even for a married couple, that puts you at only half the industrial average wage by the time you retire, which probably is inadequate. We have stated ourselves, and I think some American studies have seemed to indicate, that the 65% or 70% level on retirement is probably the kind of target we would want to see as a minimum, because we do firmly believe society has a fundamental obligation to its citizens.

Our only point is to say, in getting there, when you have decided what the mandated level is, it should be phased in as the CPP was phased in; and I believe it was over a 10-year period. I think we could see, and we would fully support, that kind of phase-in. That is the kind of thing I was talking about.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, on the same line—and again, I do not want to be too critical, but I want to emphasize a couple of points . . . your first recommendation is that you strongly endorse the principle of better coverage for women. Yet, you do not address yourself to the homemakers' problem; and at the same time, you do indicate that the CPP may be a means of universal coverage or of broadened expanded coverage. You refer specifically to low income workers, and you say in your submission that they have virtually no opportunity to save and indicate that they cannot make an increased contribution.

How would you, through an expanded universal CPP, include people who cannot make an increased contribution, who themselves are not making any contribution at all? How are you going to look after the low income workers, who you say do not have an opportunity to save? Relate that to your

[Traduction]

Or dans votre mémoire, je crois avoir compris que vous hésitez à étendre le Régime de pensions du Canada. Puis-je vous demander ce que vous entendez par la phrase que je viens de citer?

M. Keohane: Je demanderai à d'autres de la commenter.

Je commencerai cependant en disant que nous sommes tout à fait conscients du fait qu'il existe certaines catégories de personnes dans notre société qui, à l'heure actuelle, sont sérieusement défavorisées en matière de pensions de retraite. S'il faut attendre plusieurs années, disons cinq ans ou dix ans, pour choisir un chiffre, pour arriver à une réforme idéale et la faire appliquer, il existe des catégories de personnes pour lesquelles il est urgent de modifier le système; et lorsque nous essaierons d'introduire progressivement certains changements; ceux-ci ne doivent pas nécessairement l'être en même temps pour tous mais devraient plutôt être fonction des besoins.

Je voudrais demander à Ross s'il a autre chose à ajouter.

M. Healey: Lorsque nous nous sommes penchés sur cette question, monsieur Reid, nous ne disons pas qu'il ne faudrait pas augmenter les cotisations au Régime de pensions du Canada. Nous partageons d'ailleurs avec d'autres l'impression que 25 p. 100 du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension est peu et même pour un couple, cela ne représente que la moitié du salaire moyen dans l'industrie lorsqu'il fera valoir ses droits à la retraite, ce qui est vraisemblablement insuffisant. Nous avons dit, et certaines études américaines semblent l'indiquer, qu'un taux de remplacement de 65 p. 100 à 70 p. 100 à la retraite est probablement un minimum, car nous pensons sincèrement que la société a une obligation fondamentale envers ses citoyens.

Tout ce que nous disons c'est que lorsque vous aurez décidé du niveau obligatoire, ce niveau devrait être introduit tout aussi progressivement que l'a été le Régime de pensions du Canada, à savoir, dix ans je crois. Nous sommes totalement en faveur de ce genre d'introduction progressive, C'est ce à quoi je faisais allusion.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, et je le répète, je ne veux pas trop vous critiquer, mais je veux simplement insister sur certains points. Vous dites, et c'est votre première recommandation, que vous êtes fermement en faveur du principe d'une meilleure protection pour les femmes. Et pourtant, vous n'abordez pas le problème des personnes au foyer et, en même temps, vous indiquez que le Régime de pensions du Canada pourrait être un régime universel ou pourrait être élargi. Vous faites allusion aux salariés à faible revenu et vous dites dans votre mémoire qu'ils n'ont pratiquement pas l'occasion d'épargner et qu'ils ne peuvent pas verser de cotisations accrues.

Si le Régime de pensions du Canada était élargi et devenait universel, comment y incluriez-vous ceux qui ne peuvent verser de cotisations accrues alors qu'ils ne versent aucune cotisation pour l'instant? Comment allez-vous résoudre le problème des salariés à faible revenu, salariés qui, d'après vous, ne peuvent

[Text]

recommendation that there be a mandatory expansion through the private sector. How am I going to get the increased coverage that is necessary in a pension plan of tomorrow?

Ms Bennett: To respond to a couple of points around that one, first of all, I do not think we are advocating there is any one system that is going to meet the retirement needs of all Canadians. It is going to have to be an appropriate mix. Some reforms to CPP will go a long way to addressing some of the problems. An expanded private sector pension system will meet other needs. For many women who are at home, if there are better spousal benefits to the extent that one looks at marriage as an economic partnership, that may go some distance to meet the needs of those women.

To the extent that there will always be people in our society who, for whatever reason, are unable to make plans sufficiently for their own retirement, there will always be a need for an expanded and more generous OAS, GIS, etc. It is going to have to be a package of measures, I believe; and essentially, it is going to be tough to do. There is no question. We have a lot of sympathy with your debates, but we do believe some solutions or some mix of solutions may be more expensive in the long run to society than others. We are advocating that we go cautiously, but that we set priorities for the people who are most in need most immediately; and secondly, that we look at funding them appropriately. I know that I personally have a terrific concern that, if we are only looking at expansion of CPP/QPP, essentially we are going to be into a long-term problem in this country, where you have fewer people working, more people retired. I know my children love me, but I do not know how much they think they can afford me, when you come to 20-30, when you get right down to it.

• 1155

It is some of those very subtle issues, I think, that have to be addressed by your committee.

The Chairman: Last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): The point is, we still do not know how we are going to increase our coverage for those who are not making the contribution and we recognize the impact it will have. The impact of pension reform, we do not want it to be such that we do all our businesses out of business and put them into bankruptcy. Nevertheless, there is a real concern.

From a philosophical point of view, looking to your group as a group of financial analysts, why do you look at replacement income at all? You have referred to it several times throughout your submission—70% to 75%, from an adequate replacement point of view. What do you consider the public responsibility is, from an income replacement point of view, or, should we not just concern ourselves with making certain that our elderly can retire, can live in comfort and dignity, without becoming concerned with the hyperbole of income replacement?

[Translation]

épargner? Mettez cela en parallèle avec votre recommandation selon laquelle l'extension obligatoire du système devrait se faire par le secteur privé. Comment vais-je pouvoir obtenir une protection accrue qui semble s'imposer pour les régimes de pension de demain?

Mme Bennett: Pour répondre à un ou deux points que vous avez soulevés, nous ne prétendons pas, tout d'abord, que ce système va pouvoir répondre aux besoins de tous les Canadiens lorsqu'ils prendront leur retraite. Ce système devra prendre la forme d'un panaché de mesures. Certaines modifications au Régime de pensions du Canada permettront de résoudre certains problèmes et un régime de pension privé élargi en résoudra d'autres. Pour de nombreuses femmes au foyer, nombre de leurs besoins seront satisfaits si les prestations versées au conjoint sont améliorées dans la mesure où l'on considère le mariage comme une association économique,

Dans la mesure où il existera toujours des individus de notre société qui, pour quelque raison que ce soit, ne peuvent assurer leurs vieux jours, ils pourront toujours bénéficier d'une pension de la sécurité de la vieillesse, d'un supplément du revenu garanti élargi et plus généreux. Il va falloir adopter tout un train de mesures et ce sera difficile. Nous sommes conscients de vos problèmes, mais nous pensons sincèrement qu'il existe des solutions qui seront plus coûteuses pour la société à longue échéance que d'autres. Il faudrait procéder par petits pas tout en fixant des priorités pour ceux qui en ont le plus besoin immédiatement. Deuxièmement, il faudrait financer ces priorités de façon appropriée. Ce qui me préoccupe personnellement le plus, si nous ne voulons qu'élargir le Régime de pensions du Canada ou le Régime de rente du Québec, c'est que nous allons devoir faire face à un problème à long terme dans ce pays puisque le nombre de retraités sera plus important que le nombre de salariés. Je sais que mes enfants m'aiment beaucoup, mais je ne sais pas s'ils vont pouvoir financer ma retraite, lorsqu'il existe 20 salariés pour 30 retraités.

Voilà les questions fort délicates que devrait, à mon avis, aborder votre Comité.

Le président: Dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Mais nous ne savons toujours pas comment nous allons augmenter la protection de ceux qui ne versent pas de cotisations alors que nous nous rendons compte de l'impact que cela aura. Nous ne voulons pas que la réforme que nous apporterons aux pensions de retraite entraîne la faillite de toutes nos entreprises. Néanmoins, notre préoccupation est réelle.

D'un point de vue philosophique, en tant que groupe d'analystes financiers, pourquoi vous êtes-vous penchés sur la question du revenu de remplacement? Vous y avez fait allusion à plusieurs reprises dans votre mémoire puisque vous avez parlé d'un taux de remplacement de 70 p. 100 à 75 p. 100. Quelle est, à votre avis, la responsabilité du gouvernement à ce sujet ou pensez-vous que nous devrions nous assurer simplement que nos personnes âgées puissent prendre leur retraite,

[Texte]

Mr. Keohane: Mr. Chairman, that is a complex question. I think in our report you will find that we have suggested that, at the lower levels of income, the kind of people to whom we have referred and you have just referred again, who are perhaps unable to save significantly, those who have not been earning substantial amounts during the course of their working career and are likely to be on minimal incomes on that basis following retirement, we make the point that we do not feel the concept of a proportion of that, a replacement proportion if you will, is a meaningful one. There is a requirement on behalf of society to, as I think you put it, provide a reasonable and decent income to such people in retirement. In a sense, we put that almost outside our consideration of what the private sector plan can do in looking at an expansion of the system.

Partly because I suppose everybody else is doing it, we do not wish to become involved with a specific percentage number, in terms of income replacement on retirement. But we have taken a view of the great bulk of Canadians who do not fall into the particularly disadvantaged group that we have been referring to in the last few minutes, or are so capable of taking care of themselves that they are outside the coverage of what can be handled, or what we need to be concerned with. We have taken a great bulk of Canadians there, and said, if we expand the system to provide the kind of replacement income that a good private plan provides today, let us take a look at the impact that that would have. Let us take a look at this great bulk figure and let us concentrate our comments on the effects of what changes mean, from a capital market's point of view, to changes as they affect that group.

We do not wish to be drawn in. We want to acknowledge the existence of problems, but we do not wish to be drawn into specific and detailed discussions on problems that are outside, quite generally, our area of competence, and which we recognize are quite generally outside our area of competence. Yes, we have personal feelings on them, but we are not being particularly useful to you if we express those personal feelings.

The Chairman: Thank you. Mr. MacLellan, Miss MacDonald, Mr. Miller, in that order.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

• 1200

Yes, I can realize your wish not to be drawn into detailed figures and I can appreciate that the general discussion and general opinions are also very helpful; but I think there is a certain need as far as we are concerned to be able to determine exactly, as finely as possible, the specific information, the specific ramifications of some of these general parameters so we can better pinpoint exactly the cause and effects that are going to result.

Just to ask you for a minute on your point of what would be perceived to be the damage to the Canadian economy and to investment in general if too large a portion of pension benefits were channelled through the public system, do you have any ballpark figures as to what you see would be the loss in the

[Traduction]

vivre dans le confort et la dignité sans nous préoccuper de toute cette question de remplacement du revenu?

M. Keohane: Monsieur le président, cette question est fort complexe. Dans notre mémoire, vous constaterez que pour les revenus les plus faibles, pour ceux auxquels nous avons fait allusion et dont vous venez de parler, ceux qui ne peuvent pas mettre beaucoup d'argent de côté et qui n'ont pas gagné suffisamment d'argent pendant leur vie active et qui risquent de percevoir un revenu minime lorsqu'ils prendront leur retraite, vous constaterez que nous ne pensons pas que cette notion d'un revenu de remplacement soit une notion significative. Je pense que la société se doit, comme vous l'avez dit, d'offrir un revenu décent aux retraités. Dans une certaine mesure, nous n'avons pas abordé cette question lorsque nous avons fait allusion aux résultats que pourrait donner un régime privé si le système était élargi.

Je suppose que chacun le fait et c'est la raison pour laquelle nous ne voulons pas vous donner un taux de remplacement précis lors de la retraite. Mais nous nous sommes plutôt penchés sur la grosse majorité des Canadiens qui ne font pas partie de ce groupe défavorisé auquel nous avons fait allusion au cours des dernières minutes ou qui peuvent très bien assurer leurs vieux jours si bien que nous n'avons pas à nous préoccuper d'eux. Nous nous sommes penchés sur le cas de cette majorité de Canadiens et nous nous sommes dit que si nous élargissions le système dans le but d'offrir un revenu de remplacement égal à celui qu'offre un bon régime privé aujourd'hui, examinons l'impact que cela aurait. Prenons cette majorité de Canadiens et concentrons-nous sur les effets que ces changements auront, d'un point de vue financier.

Nous ne voulons pas être obligés de vous donner des chiffres. Nous reconnaissons que des problèmes existent, mais nous ne voulons pas entrer dans des discussions détaillées de problèmes qui ne relèvent pas de notre compétence. Effectivement, nous avons des idées personnelles à ce sujet, mais nous n'allons pas vous être particulièrement utiles si nous exprimons ces idées personnelles.

Le président: Merci. Dans l'ordre, M. MacLellan, M^{lle} MacDonald et M. Miller.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Oui, je me rends parfaitement compte que vous ne voulez pas donner de chiffres précis et je comprends qu'une discussion d'ordre général peut être tout aussi utile. Mais je pense que nous devons pouvoir cerner de façon aussi précise que possible toutes les conséquences et ramifications de certains de ces paramètres généraux pour que nous puissions être mieux en mesure de reconnaître quels en seront les effets.

Pour ce qui est des effets néfastes qu'aurait une trop grande concentration de prestations de pension dans le secteur public sur l'économie canadienne et sur l'investissement en général, pouvez-vous nous donner des chiffres approximatifs sur ce qui serait soustrait aux investisseurs si tel ou tel pourcentage des

[Text]

investment circles through such and such a percentage of investment through the public sector as opposed to such a percentage of investment in the private sector?

Mr. Healey: To provide you with specific figures I think is difficult, but to some extent the trends of the last 10 years do speak for themselves. We have gone, when I first came into the investment, from a structural rate of unemployment of 3% to one which is probably 9%, I would guess, after this recession. In fact, structurally for the next three or four years, if Mr. Lalonde is correct, it will be about 12%. We have gone from capacity utilization rates very close to 100% to probably full utilization at about 78%, and dropping with each recession.

I think if you take a look at the general trend of inflation—which has been, of course, probably leading that trend and indeed causing it—from the macro point of view we are concerned that those trends begin to reverse themselves, that capital and cashflow get back into the productive sector of the economy, that we reverse 13- or 14-year trends now.

One of the things that I think has concerned us with this whole debate is that we hear a lot of talk and a lot of proposals on the value of expansion of benefits. We admit that those expansions of benefits would be nice, but if the private sector—that is to say, the productive sector—does not reverse the kinds of trends we are talking about, then our problems are simply going to get worse and worse.

These are the kinds of things that really do concern us. We now see embedded a downslide, if you want, in the Canadian economy. Indeed, the first powerful statement that the current government was concerned about it in the last few years came in the Lalonde budget. Believe this: we are grateful for that because that is the first real statement.

Now what we have is this collision between would-likes and can-affords. Yes, we would like to give you figures and costs and so on. Part of the problem in doing that is that any cost that you can come up with I can counter, as indeed, if you had any actuaries in front of you, or will, you will shortly see. Okay, figures can do anything; but trends are in place that have to be reversed.

I know that does not answer the question the way you might like it, but it is like: Have you stopped beating your wife? The answer is what we would like to do is stop letting the economy slide inexorably and turn it around; then I think a lot of the problems would not be so severe.

Mr. MacLellan: Yes, I can appreciate what you are saying, and to listen to your point of view one would certainly have to take note of it.

[Translation]

investissements se faisait par le secteur public par rapport au secteur privé?

M. Healy: Je crois qu'il est difficile de vous donner des chiffres précis, mais l'évolution au cours des 10 dernières années parle d'elle-même dans une certaine mesure. Lorsque je me suis occupé pour la première fois d'investissements, le taux structurel du chômage était d'environ 3 p. 100 alors qu'il sera vraisemblablement, après cette récession, de l'ordre de 9 p. 100. En fait, si M. Lalonde a raison, ce taux structurel sera de 12 p. 100 au cours des trois à quatre prochaines années. Nous sommes passés d'un taux d'utilisation des capacités de près de 100 p. 100 à un taux avoisinant 78 p. 100, taux qui ne cesse de diminuer avec chaque récession.

Si vous vous penchez sur l'évolution générale de l'inflation, facteur qui a vraisemblablement donné lieu à cet état de chose, du point de vue macro-économique, nous espérons que cette évolution va se renverser, que le secteur productif de l'économie va pouvoir bénéficier de nouveau de capitaux et de liquidités et que nous pourrions renverser une tendance qui dure depuis 13 ou 14 ans.

Ce qui nous préoccupe dans tout ce débat sur la réforme des pensions, c'est que nous entendons beaucoup de propositions sur l'opportunité qu'il y aurait de multiplier les prestations. Nous convenons que ce serait une bonne chose, mais si le secteur privé, c'est-à-dire, le secteur productif de l'économie, n'arrive pas à renverser la tendance dont nous parlons, nos problèmes vont tout simplement empirer.

Voilà ce qui nous préoccupe réellement. Nous assistons à une phase descendante de l'économie canadienne. En fait, il aura fallu attendre le budget de M. Lalonde pour se rendre compte que le gouvernement s'en préoccupait. Croyez-nous, nous lui sommes reconnaissants car c'est la première fois que le gouvernement s'en préoccupe vraiment.

Il existe maintenant un heurt entre ce que nous voudrions et ce que nous pouvons nous permettre. Oui, nous aimerions effectivement vous donner des chiffres et des coûts et ainsi de suite. Une partie du problème vient de ce que je pourrais contester n'importe quel chiffre que vous me donneriez comme le ferait n'importe quel actuaire qui comparaitrait devant vous; d'ailleurs vous le constaterez bientôt. Vous pouvez faire dire aux chiffres n'importe quoi mais les tendances du marché existent et elles doivent être renversées.

Je sais que je ne réponds pas à votre question comme vous voudriez que j'y réponde, mais c'est comme si je vous demandais si vous aviez cessé de battre votre femme? La seule réponse que je puis vous donner est que nous voudrions renverser les tendances du marché et cesser de permettre à l'économie de poursuivre inexorablement sa phase descendante. Je crois, alors, que les problèmes ne seraient pas aussi graves.

M. MacLellan: Oui, je comprends et il faudrait certainement prendre note de vos propos.

[Texte]

My concern is that if pension benefits are channelled through the private sector . . . You are saying that channelled through the private sector additional investment capital is available in the private sector for the expansion of the private sector itself.

• 1205

Now, of course, someone else will say that if, as you suggest, we fund the public sector in a pay-as-you-go proposition, then this money would be funnelled down to the consumers and these consumers would have increased buying power and that also would generate the private sector.

So, really, how can you say that by going through the private sector or funnelling the pension benefits more through the private sector that we are going to help business in the long run? I say that in regard to what Miss McDougall has mentioned in joint venture.

Now, you say in your brief that there is a high risk, and, as Miss McDougall said, there is a high risk in joint ventures. Now, that is true. You talk about a certain mix of investment; that only a certain percentage would be allotted to joint ventures and that there is a problem, and I agree with you that right now, because of the economic climate, people are concerned about long-range, long-term investment. The idea is to try to encourage more long-term investment, but how do we do that? How are you going to guard the pension benefits. How is a pension plan going to be assured that if something goes wrong they are going to be able to get their funds out, and try to get that mix?

Mr. Healey: This would probably be in response to a question that Mr. Reid asked earlier, and I hope that Don Reed from our group put that across. If not, I would like to reiterate it again and reiterate very strongly that we advocate full disclosure of the pension situation to employees of companies. Those of us who have worked with employee groups, find that far from being irresponsible and sort of, well, you know, give us 19% of this, and all of these kinds of things, when they are fully included, they have tended to be a good deal more responsive and responsible.

I think one of the problems of the private sector, and outside of mandating disclosure I have no idea how you would get around it, is that when you do not tell people things, they simply respond in a blind sense, in a panic sense. Well, we hear inflation . . . What is happening to us? What is our protection? I would say that perhaps 90% to 95% of all plans simply tell employees what they think they need to know.

Mr. MacLellan: Yes. Just on the question of what you suggest should be the base rate. You say it should be a minimum of 4 1/2%, and I agree. There has to be some kind of incentive for a company to be able to invest well and not just take to the safe course. I just wondered why you say 4 1/2%, as opposed to the 3 1/2% that was . . . ?

[Traduction]

Mais le problème qui se pose c'est que si les prestations de pensions passent par le secteur privé . . . Vous dites que si c'était le cas, le secteur privé pourrait financer son expansion.

Evidemment, quelqu'un dira que, si comme vous le proposez, le régime public est un régime par partition, cet argent irait dans les poches des consommateurs qui auraient un pouvoir d'achat accru ce qui permettrait de donner un nouvel élan au secteur privé.

Mais en fait, comment pouvez-vous dire qu'en faisant passer ces prestations de pensions par le secteur privé, nous allons aider les entreprises à long terme? Je dis cela par rapport à ce qu'a dit tout à l'heure M^{me} McDougall à propos des co-entreprises?

Or, vous dites dans votre mémoire que les risques sont élevés et, comme l'a dit M^{me} McDougall, surtout dans les co-entreprises. C'est néanmoins vrai. Vous parlez d'un certain dosage des investissements, qu'un certain pourcentage seulement serait consacré aux co-entreprises et qu'il existe un problème; je conviens avec vous que, dans l'état actuel des choses, en raison de la conjoncture, les gens hésitent à placer leur argent à long terme. L'objectif recherché est d'essayer d'encourager davantage les investissements à long terme, mais comment y parvenir? Comment pouvons-nous protéger ces prestations de pensions? Comment va-t-on pouvoir s'assurer que si quelque chose va de travers, les régimes de pensions vont pouvoir retirer leur argent et comment parvenir à établir ce dosage?

M. Healey: Cela se rapproche d'une réponse donnée à une question posée tout à l'heure par M. Reid et j'espère que Don Reed, de notre groupe, a réussi à vous l'expliquer. Dans le cas contraire, je voudrais répéter, et le dire très ouvertement, que nous préconisons une divulgation totale aux employés des entreprises de la situation dans laquelle se trouvent leurs pensions. Ceux d'entre nous qui ont travaillé avec des groupes d'employés savent que, loin d'être irresponsables, et de dire, bien, donnez-nous 19 p. 100 de ceux-ci et puis cela et cela, ils ont tendance à être beaucoup plus responsables.

Mis à part le fait d'obliger les gestionnaires à divulguer la situation dans laquelle se trouvent les pensions, je ne sais pas comment vous pourrez résoudre ce problème, mais un des problèmes du secteur privé c'est que lorsqu'on ne tient pas les gens au courant, ils ont tendance à réagir n'importe comment. Écoutez, nous savons que l'inflation . . . Que va-t-il nous arriver? Sommes-nous protégés? Je crois qu'environ 90 p. 100 à 95 p. 100 de tous les gestionnaires de régimes de pensions disent aux employés ce que, à leur avis, ils ont besoin de savoir.

M. MacLellan: Oui. À propos du taux de base, vous dites qu'il devrait être de 4.5 p. 100 au minimum, et j'en conviens. Les entreprises doivent bénéficier de certains types de stimulants pour pouvoir bien investir et non pas simplement emprunter la voie la plus sûre. Pourquoi ce taux de 4.5 p. 100 alors qu'il était de 3.5 p. 100 dans . . .

[Text]

Ms McDougall: That was done by one of the members of our committee who is not here, actually. He did quite a bit of work on it and, over time, looked at this as the minimum real return. He took OECD statistics and Consumer Price Index and married them and thought that this was a realistic base. Now, you can pick any number; you could pick an actuarial number. I think actuarial numbers are around 6% or 7%. They will tell you something totally different. But this was the most basic return that we felt we could come up with.

Ms Bennett: I was just going to pick up on your earlier question which Ross responded to in part. It seems to me that you have identified something that is quite interesting to talk about for a minute. If we are looking at the implications of pensions payments in a pension system, part of which is public and part of which is private, it is absolutely true; if you are retired and you are getting a payment out of CPP, or you are getting money through GIS, or whatever, yes your tendency will be to spend it and that will provide some stimulus to the economy. However, most economists have demonstrated that more stimulus to the economy comes out of a dollar saved, as opposed to a dollar spent. From a longer term point of view it does provide a better cushion for future growth, employment creation as a result of growth, and therefore...

Mr. Desmarais: Not the last few years.

Ms Bennett: No, but I do think it is terribly important to look at some longer-term trends as opposed to very short-term trends. We have been dealing essentially with the worst possible recession that we have been through in this country for 50 years. Inevitably, what happens when you are really in the crunch in the short term is going to be a bit different from what the longer-term trends are.

• 1210

Also, we do keep coming back to this point: to extend their pools of capital—which are loaned to government, which are loaned to business, which are used to provide equity capital for firms—the whole system will have some financial flushing through that will facilitate longer-term expansion.

In terms of the coverage issue, we found inherently very attractive, for instance, the RPA. Again, individuals, to some extent, would have an incentive to invest locked in until their retirement and that stream of income would go in a productive fashion into the economy. There would be no way it would be spent prematurely on short-term consumption. The dollars would be there in the end when people were not earning income any more and could have some accountability and responsibility.

The Chairman: Last question.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman, it is just a question on the modified form of mandatory ad hoc increases as an alternative to excess interest. This, of course, as you know, is a concern of unions, that pension plans are really not giving the worker a fair break; the money they are making is

[Translation]

Mme McDougall: Ce calcul a été effectué par un des membres de notre Comité qui n'est pas présent ici aujourd'hui. Il y a travaillé beaucoup et, après réflexion, a décidé qu'il s'agissait là du taux de rendement réel minimum. Il a jumelé les statistiques de l'OCDE et de l'indice des prix à la consommation et a pensé que ce taux était réaliste. Mais vous pouvez choisir n'importe quel taux; vous pourriez choisir un chiffre actuariel. Je sais qu'ils sont de l'ordre de 6 p. 100 ou 7 p. 100. D'ailleurs, les actuaires vous diront quelque chose de totalement différent. Mais il s'agissait là, pour nous, du taux de rendement minimum.

Mme Bennett: Je voudrais simplement ajouter quelque chose à votre question antérieure à laquelle Ross a répondu en partie. Il me semble que vous avez mis le doigt sur quelque chose de très intéressant. Si nous étudions les conséquences des prestations de pensions versées par le secteur public en partie et par le secteur privé en partie, c'est absolument vrai; si vous êtes à la retraite et que vous recevez des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada, ou un supplément du revenu garanti, vous aurez effectivement tendance à le dépenser ce qui stimulera l'économie. Cependant, la plupart des économistes ont montré que l'économie est davantage stimulée par un dollar épargné que par un dollar dépensé. À long terme, cela favorise la croissance, la création d'emplois qui en découle et par conséquent...

M. Desmarais: Pas au cours des dernières années.

Mme Bennett: Non, mais je pense qu'il est excessivement important de se pencher sur l'évolution à long terme et non pas sur l'évolution à court terme. Nous venons de traverser la pire récession que nous avons connue depuis 50 ans. Car inévitablement, la situation, lorsque vous êtes en proie à des difficultés majeures à court terme, sera sensiblement différente des tendances à long terme.

Et nous en revenons toujours au même point: pour augmenter leurs capitaux qui sont prêtés au gouvernement, aux entreprises et qui servent à fournir les entreprises en capital propre, tout le système bénéficiera de capitaux qui faciliteront l'expansion à long terme.

Pour ce qui est de la protection, nous pensons que le compte de pension enregistré, par exemple, est une idée intéressante. De nouveau, les individus, dans une certaine mesure, seront incités à investir des sommes d'argent en les immobilisant jusqu'à leur retraite et cet argent pourrait stimuler l'économie. Il ne pourrait pas être dépensé prématurément pour acheter des biens de consommation à court terme. Les individus pourraient bénéficier de cet argent, alors qu'ils ne percevraient plus de revenus et pourraient ainsi avoir une certaine responsabilité.

Le président: Dernière question.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président. Je me demande si on ne pourrait pas, comme alternative à la notion d'intérêts excédentaires, adopter une forme modifiée d'augmentation ponctuelle obligatoire. Comme vous le savez, les syndicats prétendent que les régimes de pensions ne rendent

[Texte]

not going into the plan and there are so many ways of reducing the company's input into a plan. Taking that in conjunction with what we could consider to be a minimum fair incentive for the investment company, with respect to doing the best they possibly can with the moneys entrusted to them, how do you propose that this mandatory ad hoc increase be designated? I suppose it would have to be designated by government.

Mr. Reed: There was a triennial review of the benefits being paid—and we agree, by the way, with some of the comments by the CNTU, particularly on the disclosure area. If you were sitting in a room with a number of plan holders and these plan holders, in fact, had some input into the discussion, we feel that there would be a better flow of information. We feel also that benefits would be increased. Ross Healey made the point a bit earlier, along that same line, from plans he had been involved in in the past, that if employees were sitting in the room and they really realized what was going on in the pension plan and what was going on in the corporation, pressure would be brought to bear on both sides, on one side for the plan holders not to be too demanding because of the condition of the company and, on the other, for the corporation to recognize the fact that an individual cannot live on the current benefits. Mandating these ad hoc triennial reviews of benefits we think would go a long way toward solving the problem.

Mr. Healey: To follow up, just slightly, on that point, to an extent the worker groups, union groups, have a point, insofar as management contributions do not always get into the plans. But then we have a separate point as to who owns the plan and who bears the ultimate risk of the plan. We are, unfortunately, faced with an interesting philosophical conundrum when a union says that. On the one hand, they say: We want to make sure that every cent we put in is matched by the employer, we want to make sure that it gets there. On the other hand, they say: We also want the employer to guarantee that he will always be the safety net.

The employer is willing to accept one or the other, but if he gives up both he might as well not have the plan at all. He might as well simply abrogate his responsibility and come to the government and say: For heaven's sake, you do it; we are bearing all the risk and there is no potential at all of any reward for us. If we do a superb job of managing the assets, we get nothing on the other side. That is the kind of situation, I think, that certainly puts little employers off and, I think, over the long term will tend to push big employers right out of the pension business.

[Traduction]

pas justice aux employés; l'argent qu'ils gagnent n'est pas versé dans le régime, et il existe des tas de façons de réduire la part d'une entreprise dans un régime. Si l'on ajoutait à cela ce que l'on pourrait considérer comme un stimulant pour la société d'investissement, qui fait tout ce qu'elle peut pour faire fructifier l'argent qui lui est confié, comment, à votre avis, pourrait-on calculer cette augmentation ponctuelle obligatoire? Je suppose que cela devrait être fait par le gouvernement?

M. Reed: Une étude triennale des prestations versées avait été effectuée et nous sommes d'accord, soi-disant en passant, avec certaines observations avancées par la CSN, en particulier dans le domaine de la divulgation de renseignements? Si vous vous réunissez avec un certain nombre de détenteurs de régimes, et que ces détenteurs participaient, en fait, à la discussion, nous pensons que chacun serait mieux renseigné et que les prestations seraient plus importantes. Ross Healey a parlé tout à l'heure des employés avec lesquels il a travaillé par le passé et il a dit que si ces employés savaient ce qui était versé dans le régime de pensions et quelle était la situation financière de la société en question, des pressions seraient exercées des deux côtés; d'un côté, les détenteurs de régimes ne seraient pas trop exigeants en raison de la situation de la société et, de l'autre côté, la société se rendrait compte qu'un individu ne peut pas vivre avec les prestations qu'il perçoit actuellement. Rendre obligatoire l'examen triennal de ces prestations permettrait, à notre avis, de résoudre une grosse partie du problème.

M. Healey: Pour reprendre ce qui vient d'être dit, les syndicats ont raison lorsqu'ils disent que les cotisations des employeurs ne sont pas toujours versées dans les régimes de pensions. Mais il faut également se demander à qui appartient le régime et qui prend en charge les risques de ce régime. Malheureusement, lorsqu'un syndicat avance ce genre d'argument, nous faisons face à une énigme philosophique intéressante. Ils disent, d'une part, qu'ils veulent s'assurer que chaque centime versé par l'employé l'est également par l'employeur. Et d'autre part, ils disent que l'employeur devra toujours garantir qu'il fera office de filet de sécurité.

L'employeur est disposé à accepter l'une ou l'autre de ces propositions, mais s'il cède sur les deux points, il pourra tout aussi bien ne pas avoir de régime. Il pourrait aussi bien se décharger de sa responsabilité et dire au gouvernement: pour l'amour de Dieu, faites-le; nous courons tous les risques et nous ne recevons rien en contre-partie. Si nous gérons de façon superbe les aVoirs, nous n'obtenons rien en retour. Voilà ce qui, je crois, repousse les petits employeurs et qui risquerait, à long terme, de faire fuir les gros employeurs.

• 1215

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

A couple of comments and then I would like to pose some questions.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

J'aimerais faire quelques commentaires, puis poser quelques questions.

[Text]

The chairman of your group indicated that as members of the Canadian Council of Financial Analysts there were certain aspects which you felt more capable of dealing with than others, and I understand that fully. I therefore am somewhat disappointed not to have from you a more detailed explanation as to how you would see the retirement pension account working because, while you may talk about those workers who are union members and what impact pension plans have on union workers and so on, the great majority of Canadian workers—two-thirds of them—are not in unions. So there has to be another vehicle perhaps then that these people who are not in unions, who are the employers of small businesses and so on can utilize in the years ahead. I would wish you perhaps even to submit to us subsequently some imaginative proposals as to how the RPA can be utilized in the mixed system that you advocate because as far as I am concerned that is the major vehicle that we have to perfect in the future.

Mr. Healey: Could I just say something about that? I certainly have spoken on this particular vehicle to a number of groups, and I would say that we are most excited about the concept of the RPA. It would take some while to talk about it right now, but we would be delighted to follow it up because we can see that performing a tremendous role in the years ahead. I think we would like to follow that up specifically.

Mr. Keohane: I would like to agree with the thoughts on that, that for many of us we regret that we have not had the time to put together in this short period more detailed work on the RPA. We could not agree with you more that it is probably the single most valuable and exciting concept in the whole green paper.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am sure that we would appreciate that very much, and because we have a number of months of work ahead of us you have the time to submit something along that line.

I would like to move, though, to another area that I want to ask about because there are some contradictions in what you have presented to us. One is in the executive summary that we had this morning, where you make the first point that you strongly endorse the principle of better coverage for women . . . or all women. Then further down—points seven and eight I want to come back to . . . in the middle of page 2 you make the statement:

We recognize the urgent need for pension reform.

Yet Mr. Healey said in his verbal statement with regard to pension reform:

We feel that it cannot be implemented too quickly and the greatest enemy is haste.

Now, you cannot have the urgent need and no haste.

One of the reasons why we are all here is that we agree with the statement in your paper that there is an urgent need for pension reform. More importantly than us, however, there is a category of people for whom it is even more urgent. These are not the people who could be addressed, unless you come up with some imaginative proposal, by an RPA.

[Translation]

Le président de votre groupe a indiqué qu'en tant que membre du Conseil canadien des analystes financiers, il y avait certains aspects que vous vous estimiez plus en mesure de commenter que d'autres, et je le comprends très bien. Je suis par conséquent un peu déçu que vous ne nous ayez pas expliqué un peu plus en détails comment vous verriez fonctionner le compte de pension de retraite, car, il est bien beau de parler de ces travailleurs qui sont syndiqués et de l'incidence des régimes de pension sur les syndiqués, etc., il demeure que la grande majorité des travailleurs canadiens—les deux tiers—ne sont pas syndiqués. Un autre véhicule est donc peut-être nécessaire pour ces travailleurs non syndiqués, pour ces patrons de petites entreprises pour les années à venir. Je pourrais même souhaiter que vous nous soumettiez par la suite des propositions imaginatives d'utilisation du CPE dans le système mixte que vous préconisez, car en ce qui me concerne, c'est le principal véhicule qu'il nous faudra perfectionner.

M. Healey: Pourrais-je vous répondre? J'ai certes parlé de ce véhicule particulier à un certain nombre de groupes, et je dois dire que le concept du CPE nous enthousiasme. En parler maintenant prendrait un certain temps, mais nous serions enchantés d'y revenir, car nous sommes persuadés qu'il jouera un rôle extraordinaire au cours des prochaines années. Nous aimerions infiniment poursuivre la discussion à ce sujet.

M. Keohane: Je suis tout à fait d'accord. Nombre d'entre nous regrettent de ne pas avoir eu le temps, dans un délai si court, de préparer un document plus détaillé sur le CPE. Nous sommes tout à fait d'accord avec vous, c'est probablement le concept le plus valable et le plus intéressant de tout ce livre vert.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Nous vous en serions très reconnaissants, et nos travaux devant durer un certain nombre de mois encore, vous aurez le temps de nous soumettre quelque chose à ce sujet.

J'aimerais cependant passer à un autre domaine où j'ai des questions à vous poser; car votre présentation me semble contenir des contradictions. Dans le résumé qu'on nous a communiqué ce matin, vous dites, dans votre première recommandation, que vous vous prononcez fortement en faveur du principe d'une meilleure protection pour les femmes . . . ou pour toutes les femmes. Plus loin—je reviendrai plus tard aux recommandations 7 et 8—vous dites au milieu de la page 2:

Nous reconnaissons pleinement le besoin urgent d'une réforme des pensions.

Pourtant, M. Healey lors de sa présentation verbale concernant la réforme des pensions a dit:

Il ne faut pas que cela soit appliqué trop rapidement, la précipitation est dangereuse.

Vous ne pouvez dire, d'un côté, qu'il y a urgence et, d'un autre, qu'il ne faut pas se précipiter.

Une des raisons de notre présence ici, c'est que nous convenons avec vous qu'une réforme des pensions est urgente. Il y a cependant une catégorie de la population pour laquelle c'est encore plus urgent que pour nous. Leur problème ne peut être réglé par un CPE, à moins que vous ne nous fassiez preuve d'imagination dans votre proposition.

[Texte]

• 1220

They are the people who will be the elderly poor 20, 30, 40 years from now, as they are the elderly poor today, unless something is done to revise the pension system to allow them an access they do not have at the present time; and again I am referring here particularly to women and to certain groups of women. And you cannot duck that responsibility. Nobody who is involved in this can duck that issue.

On the question of homemakers' pensions, it was noted earlier that better spousal arrangements can be made. Today's reality is that no spouse can depend on his or her partner on an ongoing basis. It is just ludicrous to think that is going to be so. The divorce rate is increasing rapidly. Single-parent families are the largest single increasing group in our society. These are the kinds of social concerns that are impinging on pension reform and that 20 years ago, 30 years ago, did not concern us as they must today.

So I want to ask you about point 8 in your executive summary. You say an adequate standard of post-retirement income is 70% of pre-retirement income for middle-income Canadians. How does a woman who has lived in a middle-income family and who suddenly finds that at age 55 or 50 she is divorced—how is she able to prepare for her retirement at an income level which would be 70% of what she had been used to for much of her life if she is not able to make some kind of independent preparation for her own retirement?

Mr. Keohane: If I may comment on the first part of your question, or your comments first, we do indeed acknowledge that we have a need which is particularly urgent with certain groups within society. We commented briefly on that in response to some of Mr. Reid's questions. When we talk, however, about phasing in over a period of time and not making massive changes to the whole system in haste—changes that may be locked in for a very long period of time to come—we do not in any sense mean that a specific urgent effort should not be made to assist those who are in greatest need. This is something I think we can state quite clearly, and you would receive no disagreement from us at all.

We have, as we mentioned earlier, tried to separate out the great bank of pension reform as we see it, as it refers to the great bank of Canadians who are not in this specific position at this time. But we would not disagree with you at all that there is a need, and indeed an urgent need, which is not new. It has existed for some time, and it is fortunate that it is being tackled. It is being tackled, however, as part of a larger process, as we see it.

But if we talk about phasing something in and doing it over time, that does not mean, in our view, that the most disadvantaged elderly should only be turned to five or ten years from now. We do not mean that at all. It may well be—and this is a political decision and a social one—that we should ensure that

[Traduction]

Ce sont eux qui seront les personnes âgées démunies d'ici 20, 30, 40 ans tout comme les personnes âgées démunies d'aujourd'hui, à moins qu'on ne revise le système de pension pour qu'ils puissent y accéder, ce qui leur est impossible actuellement; et une fois de plus je parle ici tout particulièrement des femmes et de certains groupes de femmes. Vous ne pouvez esquiver cette responsabilité. Aucun des concernés dans ce domaine ne peut éluder cette question.

Pour ce qui est des pensions des personnes au foyer, il a été dit plus tôt que de meilleurs arrangements conjugaux pouvaient être pris. La réalité d'aujourd'hui veut qu'aucun conjoint ne dépende en permanence de son partenaire. Le penser, est tout simplement ridicule. Le taux de divorce augmente rapidement. Les familles à parent unique sont le groupe qui connaît la plus forte croissance dans notre société. Ce sont ces réalités sociales qui pèsent sur la réforme des pensions et qui ont une importance cruciale qu'elles n'avaient pas il y a 20 ou 30 ans.

J'en arrive en conséquence à votre recommandation numéro 8 dans votre résumé. Vous dites qu'une norme adéquate de revenu après la retraite est 70 p. 100 du revenu antérieur à la retraite pour les Canadiens à revenu moyen. Comment une femme qui a vécu dans une famille à revenu moyen et qui tout à coup se retrouve divorcée à 55 ou 50 ans—comment peut-elle se préparer à la retraite avec un revenu de 70 p. 100 de ce qu'elle a eu l'habitude d'avoir pendant la majorité de sa vie si elle ne peut prendre certaines mesures indépendantes pour sa propre retraite?

M. Keohane: J'aimerais, avec votre permission, commencer par la première partie de votre question ou par vos commentaires. Nous reconnaissons qu'il existe un besoin particulièrement urgent pour certains groupes de la société. Nous avons déjà fait quelques brefs commentaires à ce sujet en réponse à certaines questions de M. Reid. Cependant, lorsque nous nous prononçons pour une mise en place progressive et contre un changement radical et précipité de tout le système—parce que le nouvel état de choses peut rester inamovible pendant longtemps—nous ne disons pas pour autant que des mesures urgentes ne devraient pas être prises pour aider ceux qui en ont le plus besoin. Je crois que rien ne nous empêche de le dire très clairement sans entraîner la désapprobation d'aucuns d'entre nous.

Comme nous l'avons dit plus tôt, nous avons essayé de distinguer la grande banque de réforme de pension telle que nous l'envisageons, celle qui s'applique à la grande banque de Canadiens, qui ne se trouvent pas dans cette situation pour le moment. Cependant, nous ne disconvenons pas du tout avec vous qu'il y a un besoin, un besoin urgent, et que ce besoin n'est pas nouveau. Il existe depuis un certain temps, et il est heureux qu'on s'en occupe. Néanmoins, nous estimons qu'il fait partie d'un processus plus vaste.

Si nous préconisons une mise en place progressive, cela ne signifie pas, à notre avis, que le sort des personnes âgées les plus désavantagées ne devrait être pris en compte que d'ici cinq ou dix ans. Ce n'est pas du tout ce que nous voulons dire. Il est fort possible—et c'est une décision politique et sociale—qu'il

[Text]

some of the earliest efforts made are made towards alleviating some of the problems faced. I think specifically one can single out the elderly women in society, who tend to be living at significantly lower levels of income than most others.

Mr. Healey: Could I speak to that for just a minute? When we got the green paper and prepared our submission on this, we had, I think, made a conscious decision in answering this particular question on women that the political priorities had changed from what they had been when the CPP was originally devised and brought in, and that indeed some expansion to cover women was specifically timely, if not urgent. Therefore, we simply did not respond to it on the assumption that that was one of the givens of the green paper. I am sorry we did not, but that was how we felt.

• 1225

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes. In one way, I think our terms of reference are too narrow, being limited to the green paper, but that is just a personal point of view. For instance, I personally have long held the belief that the Canada Pension Plan should be made accessible to those who work in the home. I state that as a personal preference, but I would very much like it if you people could come back to us and say: But there is another way of doing this through the RPA for those who are able to manage it; and the CPP, on a subsidized basis, would be the vehicle for those who cannot manage it. I do not know if that is possible, but I would certainly like to see it explored. So that is the kind of thing I would hope you might be able to help us out with.

I have one other question. It concerns point 7 in your executive summary. You say:

We urge that part-time workers be included in both public and private sector plans providing other qualifications are met . . .

I do not know what that phrase means.

Ms McDougall: It is the two-year service and the minimum age. So they would participate just like other workers, but it would be on a pro rata basis, on the basis of the income earned.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Do you feel the extension, through private plans of part-time workers in the pension scheme, is going to be acceptable to the business community?

Mr. Healey: It only works with an RPA.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right. Yes, that is . . .

Mr. Healey: That, indeed, is part of our thinking. You are quite right; you have put your finger right on one of the disjointed aspects of the thing. We had assumed the RPA and the dovetail there. But, yes, we will come back to you on that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you.

[Translation]

faible pour commencer porter nos efforts sur ceux dont les problèmes sont actuels. Je crois qu'on peut citer tout particulièrement le cas des femmes âgées de notre société, dont le niveau de revenu a tendance à être de loin inférieur à celui de la majorité des autres personnes.

M. Healey: Pourrais-je intervenir un instant? Lorsque nous avons reçu le Livre vert et que nous avons préparé notre exposé, nous avons, je crois, pris délibérément pour acquis en réponse à cette question particulière concernant les femmes, que les priorités politiques avaient changé depuis la conception originale du Régime de pension du Canada et qu'étendre sa protection aux femmes était particulièrement opportun, sinon urgent. En conséquence, nous ne l'avons tout simplement pas pris en compte, partant du principe que c'était un des faits acquis du Livre vert. Je suis désolé que nous ne l'ayons pas fait, mais c'est ainsi que nous avons réagi.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui. D'une certaine manière, j'estime que notre mandat est trop étroit, étant limité au Livre vert, mais ce n'est que mon point de vue. Par exemple, personnellement, il y a longtemps que je crois que le Régime de pension du Canada devrait être accessible aux personnes au foyer. C'est une croyance personnelle, mais j'aimerais beaucoup que vous reveniez nous voir, que vous nous disiez: Il existe cependant un autre moyen d'y arriver par l'intermédiaire du CPE pour certains et par l'intermédiaire du RPC sur une base subventionnée, pour les autres. Je ne sais si c'est possible, mais j'aimerais certes qu'on y réfléchisse. C'est sur ce genre de questions que je souhaiterais votre aide.

J'ai une autre question. Il s'agit de la recommandation 7 de votre résumé. Vous dites:

Nous recommandons fortement que les travailleurs à temps partiel soient compris dans les régimes du secteur public et du secteur privé, pourvu que les autres conditions soient remplies.

Je ne comprends pas.

Mme McDougall: Il s'agit du service de deux ans et de l'âge minimum. Il participerait donc tout comme les autres travailleurs, mais ce serait au pro rata du revenu gagné.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous pensez que l'extension des régimes de pension privés aux travailleurs à temps partiel sera acceptée par les employeurs?

M. Healey: Seulement pour un CPE.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): D'accord. Oui, c'est . . .

M. Healey: C'est un des éléments de notre réflexion. Vous avez tout à fait raison; vous avez mis le doigt sur un des défauts de la cuirasse. Nous partions du CPE, mais nous viendrons vous en reparler plus tard.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci.

[Texte]

The Chairman: Mr. Miller.**Mr. Miller:** Thank you, Mr. Chairman.

I appreciate the presence today of the Canadian Council of Financial Analysts. I think you give us a perspective from a group that is different from any we have met up to now, specifically. I think your input is important to us, because obviously, we are concerned about impacts of pension reforms.

But what we have been hearing, certainly, from unions, workers in general and women, particularly pertaining to homemakers' pensions, is that there is an urgent need for some pension reform, some increased pension benefits; and there is a willingness on the part of unions, in particular, to contribute more to pension plans. They are quite willing to forego today's income for deferred wages.

Now, one of the concerns you have is in terms of expansion of public plans. I think maybe the same concern was expressed in 1966 when the CPP was proposed in terms of how it would affect savings. The Economic Council of Canada, in their submission on pensions, has done an analysis of how it affected savings at that time; and their conclusion was that it really did not have very much impact on savings.

What studies have you done to indicate that, if the CPP is expanded, savings would indeed be affected, as you fear. Have you been able to assess that? I know Mr. MacLellan asked something to that extent. Are we just going on hearsay, rumour or speculation now, or is there some concrete information we should be looking at to see how it would affect savings and therefore investments?

Mr. Keohane: Okay, Mr. Chairman. Would you like to handle that, Ross?

Mr. Healey: I will get back to exactly the same answer I made before; that is to say, from what we can see of the impact really since the very late 1960s, whereas the level of savings may not have dropped, the level of relative real activity has dropped and dropped pretty steadily. I think that is the thing that has concerned us most of all. Mrs. Bennett will follow this up with a point.

• 1230

Ms Bennett: To the best of my knowledge, there are no studies yet done. In part that would be because I have not yet seen out in the public domain any estimate of the attendant cost to the package of pensions reform. It would be a question of the magnitude to some extent. My hunch is that if, in today's world and as an employee, I am contributing 1.8% towards the CPP—and it inevitably has to go up to 5% as the total cost works out at 10%—then that 1.8% is probably not going to have a big impact on my personal savings or my spending patterns. It is not a huge deduction from my take-home pay. But as the costs attendant on just keeping the CPP the way it is inevitably rise over the next 10 to 15 years, plus any other reforms that are put in place, I think, yes, it will have a big impact.

[Traduction]

Le président: Monsieur Miller.**M. Miller:** Merci, monsieur le président.

Je suis heureux de voir aujourd'hui les représentants du Conseil canadien des analystes financiers. Vous nous donnez le point de vue d'un groupe différent de ceux que nous avons entendus jusqu'à présent. Votre participation est importante, car de toute évidence, l'incidence de la réforme des pensions nous intéresse tous.

Tous ces groupes, les syndicats, les travailleurs en général et les femmes, tout particulièrement en ce qui concerne les pensions des personnes au foyer, nous ont dit l'urgence de procéder à une réforme des pensions, à une augmentation des prestations; et les syndicats, tout particulièrement, sont prêts à augmenter leur contribution aux régimes de pension. Ils sont tout à fait prêts à toucher moins aujourd'hui pour toucher davantage plus tard.

L'expansion des régimes publics semble vous inquiéter. Je crois que certains ont craint pareillement que l'épargne serait affectée quand le RPC a été proposé en 1966. Le Conseil économique du Canada dans son document sur les pensions a fait une analyse de l'incidence sur l'épargne à l'époque. Sa conclusion est que cette incidence a été relativement faible.

Quelles études vous permettent-elles de dire que si, le RPC était étendu, cela aurait une incidence sur l'épargne? Qu'est-ce qui vous permet de dire? Je sais que M. MacLellan vous a posé une question en ce sens. S'agit-il simplement de rumeurs, de spéculation ou d'informations concrètes que nous devrions étudier pour déterminer l'incidence sur l'épargne et par conséquent sur l'investissement?

M. Keohane: Oui, monsieur le président. Voudriez-vous essayer de répondre, Ross?

M. Healey: Je répèterai la même réponse que j'ai déjà faite à cette question. D'après ce que nous pouvons constater depuis la fin des années 60, même s'il n'y a pas eu véritablement chute de l'épargne, il y a eu chute régulière de l'activité relative. Je crois que c'est ce qui nous inquiète avant tout. M^{me} Bennett a quelque chose à ajouter.

Mme Bennett: Que je sache, il n'y a pas eu d'étude. Cela s'explique en partie parce que, on n'a pas encore annoncé publiquement le coût estimatif de la réforme des pensions. Tout dépendra de ce coût. J'ai l'impression que si, dans les conditions actuelles et en tant qu'employé, ma contribution est de 1.8 au RPC, cela ne fait probablement pas une grande différence dans mes épargnes ou mes dépenses. Actuellement, la déduction n'est pas très élevée par rapport à mon revenu net. Inévitablement, puisque le coût total s'établira à 10 p. 100, il faudra que ce pourcentage passe à 5 p. 100. En effet, pour maintenir le RPC à son niveau actuel, les coûts augmenteront inévitablement d'ici 10 ou 15 ans, et à cela il faut ajouter le coût de toute autre réforme. Ainsi, je pense que oui, l'incidence sera assez grande.

[Text]

Mr. Miller: I guess the concern I have is that we are dealing with pension reform at one of the worst economic periods in our history. I do not think we are proposing a pension plan only to meet our needs for the next 2 or 3 years; we have to deal in some way with pension plans for the next 20 years. There are some limits on the length of time we can project into the future, anyway. Many groups have suggested that every 5 years we should have a review of contribution rates and the plans in general. I think that is a fairly valid suggestion.

I am a novice at this. I just do not understand all the implications of where pension plan money goes, where savings go, where company investments go. It seems to me that if we are building up a fund in the pension scheme, whether it is in the public scheme or whether it is in your preference—the private schemes—they are all capital funds that can be used for investment, whether it be for government investment or for private sector investment.

You prefer the RPAs. That would suggest sort of more private sector investment, and maybe more even smaller company investment, in terms of pension plans. Why is your preference to sort of get away from the public plans; in fact, maybe a preference to allow more savings-oriented retirement income rather, than in a pension scheme? Are savings better directed to investment than some sort of retirement funds, whether they be in the private or public sector?

Mr. Keohane: Now when you say "Are savings better directed to . . .", could you just repeat that?

Mr. Miller: Okay. I am a novice and I am trying to . . .

Mr. Keohane: Yes; that is quite okay.

Mr. Miller: There is a number of ways in which funds are now generated. A lot of it is in pension funds. I think one of the main concerns people have about pension reform is who is going to get access to the funds.

Mr. Keohane: Yes.

Mr. Miller: It seems to me you are indicating that if we expand the pension scheme, we are now taking a lot of funds of either the corporate sector or workers. If we do not expand those plans right now, I think the comment has been made and is in the paper that leaving that money at the moment in the corporate sector will allow us to become more competitive in world markets. How does that do that?

Mr. Healey: Could I pursue that a little? Here are a couple of thoughts along that line—the first one being the thought of accountability. I expressed in my verbal remarks, and I have expressed elsewhere, that we are concerned about what is the real status of the CPP—that is, the amount which is "funded". We are quite concerned that, in point of fact, it is not funded; that the money has not been segregated except, in a sense, on a ledger; nor has it been invested in what I would probably describe as a real way. So in a sense then, it has been spent by the provinces and has been nothing more than a hidden tax,

[Translation]

M. Miller: Ce qui m'inquiète, c'est que nous parlons de réforme des pensions, alors que nous traversons une des périodes les plus difficiles du point de vue économique. Je ne pense pas que le Régime des pensions proposé vise uniquement nos besoins d'ici à 2 ou 3 ans. Il faut que nous mettions en place des régimes de pension pour les 20 prochaines années. De toute façon, on ne peut pas faire de prévisions à l'infini. Plusieurs groupes ont proposé que les cotisations soient revues tous les 5 ans, de même que les régimes en général. Je pense que c'est une suggestion tout à fait opportune.

Ce sujet est nouveau pour moi. Je ne comprends pas très bien toutes les conséquences des placements, de l'épargne, des investissements, pour les régimes de pension. Il me semble cependant que si l'on a un fond de pension, qu'il soit public ou privé, comme vous le proposez, cela constitue une source de capitaux qui pourraient être investis, soit par le gouvernement, soit par le secteur privé.

Vous préférez les comptes de pension enregistrée. Cela ferait appel davantage à des investissements du secteur privé, par de plus petites sociétés peut-être, pour ce qui est des régimes de pension. Préférez-vous qu'on délaisse les régimes publics? Préférez-vous, à un régime de pension, des revenus de retraite davantage orientés vers l'épargne? Pensez-vous que l'épargne est plus appropriée pour les investissements que les fonds de retraite, qu'ils soient privés ou publics?

M. Keohane: Pouvez-vous répéter cette question? «Pensez-vous que l'épargne soit plus appropriée . . .»

M. Miller: D'accord. Ce sujet est nouveau pour moi et je sais . . .

M. Keohane: Je vois.

M. Miller: Il y a diverses façons d'accumuler des fonds. Pour une grande part, les fonds sont accumulés dans un fond de pension. Ce qui préoccupe les gens avant tout dans toute cette réforme des pensions, c'est de savoir qui aura accès à ces fonds.

M. Keohane: Je vous suis.

M. Miller: Vous semblez dire que si l'on donne de l'extension au régime de pension, les travailleurs et les sociétés n'auront plus accès à ces fonds. Si nous ne donnons pas de l'extension aux régimes de pension actuellement, comme on l'a signalé, cet argent actuellement permettra aux sociétés d'être plus compétitives sur les marchés mondiaux. Comment cela se fait-il?

M. Healey: Puis-je développer davantage? Voici quelques remarques là-dessus: tout d'abord la question de l'obligation de rendre compte. J'ai dit dans mon exposé, et ce n'est pas nouveau, que nous nous inquiétons de la situation réelle du RPC, c'est-à-dire de la somme qui est «capitalisée». Nous pensons qu'en fait le régime n'est pas fondé. Nous pensons que l'argent n'a pas été réservé, si ce n'est dans les livres. Il n'a donc pas été investi de façon véritable. En ce sens, cet argent a été dépensé par les provinces et il s'agit plus d'une taxe déguisée, les provinces croyant qu'avec la relance économique, elles pourront à un moment donné rembourser.

[Texte]

which the provinces, I think, trust that, with economic prosperity, at some point they will be able to repay.

[Traduction]

• 1235

Now, we do not want to be too critical but we are concerned when we hear comments by provincial treasurers, and other people, that there is just no way that they can afford, or there is just no way, in the next few years, that they are going to be able to repay, any of that money. If one of the private pension plans talked like that, there would be a scandal to end all scandals, and I am sure that the government would be down on them like a ton of bricks. Indeed, some of the comments, by the unions, as to what happens in bankruptcy, and so on, addresses this very accountability problem. Now, in the Hon. Monique Bégin's submission to this committee, she raised the very real issue about increasing the funded part of the CPP, and having the government itself invest the money. You know, how can one take issue at that? It seems like such a good thing to do, or such a logical thing to do.

The problem, that we have observed in the private sector, I think, can best, for instance, be summarized in the saga of the Consolidated Computer company, which was a company which was funded at \$10 million, in 1968. It seemed to have an extraordinarily good product, but it ran into horrible problems, was taken over by the government, by the Federal government, which ultimately sunk in another \$100 million, and, then, sold the remaining mess off for a dollar to a small company, which just went public recently. It is the unwillingness to let go which the private sector must do. I think it probably characterizes why the private sector tends, on balance... although it does not have more failures than the government, or the government does not have more failures than the private sector. It is just that the magnitudes tend to be different.

An hon. Member: Okay.

Mr. Miller: We know that the CPP is not a fully funded plan, and never was intended to be. No, the question whether or not provinces are going to repay it, I think, is a political one for the constituents of that particular provincial government, and that will be dealt with when... and certainly the expectation of people, that contribute to a pension plan, is that those assets are going to be available for their pensions.

On the question of venture capital, we have had some criticism that even the private pension plans do not make funds available to small-, and medium-sized businesses. I wonder what the role of the private pension plans will be? Ms McDougall mentioned the risks involved in venture capital, and, yet, a very important aspect of our economy are the small- and medium-sized businesses. Is there a mechanism by which private pension plans can be expected to invest in those, or are we going to leave that up to FPDB? The reason that FPDB often gets into some of these fundings is because there is no other capital available, whether it is from banks or pension schemes? Are private pension plans going to protect their assets by not getting into risk situations?

Nous ne voulons pas ici critiquer à outrance, mais les propos des trésoriers provinciaux nous préoccupent, car ils prétendent qu'ils ne peuvent absolument pas, d'ici quelques années, rembourser cet argent. Si les administrateurs d'un régime de pension privé tenaient de tels propos, ce serait le scandale des scandales, et je suis sûr que le gouvernement les talonnerait incessamment. En effet, certaines des remarques faites par les syndicats, sur ce qui se passe en cas de faillite, concerne ce problème même de l'obligation de rendre compte. L'honorable Monique Bégin, dans l'exposé qu'elle a présenté au Comité, a soulevé la question fort pertinente de l'augmentation de la partie capitalisée du RPC, pour permettre au gouvernement d'investir lui-même l'argent. Comment trouver à redire à cela? Cela semble si souhaitable et logique.

Dans le secteur privé, nous avons été témoins d'un problème qui est bien illustré par les déboires de la *Consolidated Computer*, qui avait une capitalisation de 10 millions de dollars en 1968. Elle semblait offrir un produit excellent, mais des problèmes ont surgi et le gouvernement fédéral a repris la société. Il a investi 100 millions de dollars avant de la vendre, pour la somme de un dollar à une petite société, créée récemment. Le secteur privé est trop entêté. Même si dans le secteur privé il n'y a pas plus d'échec que dans le secteur public, l'importance des sommes en cause est différente.

Une voix: D'accord.

M. Miller: Nous savons que le RPC n'est pas un régime totalement fondé, mais il n'en a jamais été question. La question de savoir si les provinces rembourseront ou non est politique, et ce sont les administrés des divers gouvernements provinciaux qui devront s'en occuper. Il est entendu que les gens qui cotisent à un régime de pension s'attendent à pouvoir compter sur ce fonds pour leur pension.

Pour ce qui est du capital-risque, on nous a dit que certains régimes de pension privés n'offraient pas de capitaux aux petites et aux moyennes entreprises. Quel serait donc le rôle des régimes de pension privés? M^{me} McDougall parlait des risques du capital spéculatif, mais il faut reconnaître que les petites et les moyennes entreprises constituent une composante importante de notre économie. Y aurait-il un mécanisme qui amènerait les régimes de pension privés à investir dans ces entreprises ou bien faut-il compter pour cela sur la Banque fédérale de développement? En effet, c'est parce qu'il n'y a pas d'autres capitaux disponibles, auprès des banques ou des régimes de pension, que la Banque fédérale de développement investit souvent dans ces entreprises. Les régimes de pension privés vont-ils se détourner complètement, pour protéger leurs actifs, de tout risque possible?

[Text]

Ms McDougall: Not entirely, no. I think the point I was trying to make is it will never be a large share of their assets.

If some of the changes now contemplated under the . . . For example, the earnings test is a singularly rigid one, and, if that was loosened up, I think you would see a little more free flow of funds from pension funds. I think another one is a function of size. As they become bigger, as they have in the States, they will invest more. It will never be large in terms of the size of their assets. Yes, I think you will see more funds flowing into venture-capital situations.

Another one has to do with partnerships. The other one has to do with venture-capital skills which are really very rare. There are not that, I mean, there is not a large number of skilled and experienced venture capitalists, in Canada, who can make the investment decisions. There are lots of people with ideas, but in terms of how the idea gets married with the money, it is still a fairly unusual skill and it is changing, no question about it. That is why I quoted the U.S. as having a longer history of this, because this is coming. It is just that the objectives do not necessarily coincide with those of pension plans.

• 1240

Mr. Keohane: If I could add just very briefly to that, you do find, in fact, in Canada, that some of the larger private pension funds, as they reach a certain critical size, are able to retain on staff skilled individuals and all to attempt to identify and invest in such opportunities. Also the size of the individual investment, per venture situation, if you will, is such that the large pension fund can afford a portfolio of such investments. A small pension fund cannot do that. There has also been some development of pools of capital along these lines. These are symptomatic of the type of thing one would expect as the system grows larger. If you do go and talk to the top half dozen pension funds in the country, they are all involved. As a proportion of assets, it is still small, but now they can afford to do it. At the next tier down in pension funds, they are becoming involved at the pooled level. We are having more and more such funds move into that category. But that is a slow process, it is not an easy type of business activity and one has to be extremely careful. It is too easy to throw large amounts of money away, because it is fun.

Mr. Reed: Maybe I can just add a small point to that. The vehicles being used in pension plans today are changing. A number of years ago, pension plans, by and large, did not invest in real estate at all, and in Europe pension plans are as heavily as 50% invested in real estate. In Canada, the number is probably 1% or 2% now. Nobody wants to admit they are invested in real estate in the current environment, but I think that is an area that can grow. Also direct investment in oil and gas has become a new area that pension plans are looking at and, as Michael mentioned, with the venture capital funds it

[Translation]

Mme McDougall: Non, pas tout à fait. Je voulais tout simplement signaler que jamais cela ne constituera un élément important de leur portefeuille.

Si les modifications envisagées . . . Par exemple, l'examen du revenu est assez sévère et si on l'assouplissait, il y aurait plus de capitaux investis dans ces entreprises à risque. D'autre part, il y a la question de la taille et au fur et à mesure que les régimes prendront de l'expansion, comme aux États-Unis, ils investiront davantage dans ces entreprises. Cependant, jamais ces investissements ne constitueront un fort pourcentage de leurs actifs. Néanmoins, il y aura davantage à l'avenir de fonds investis dans des entreprises à risque.

Il y a d'autre part la question des associations. Il y a aussi le fait que peu de gens sont compétents pour offrir des conseils sur les capitaux spéculatifs. Au Canada, très peu de gens sont capables de prendre des décisions sur les investissements de ce genre. Beaucoup de gens ont des idées, mais il faut jumeler les idées et l'argent, et c'est un domaine qui n'est pas encore bien rodé et qui est en évolution, c'est indéniable. Voilà pourquoi je vous ai parlé des États-Unis, qui ont plus d'expérience en la matière. Il faut bien dire que souvent les objectifs dans ce cas-là ne correspondent pas nécessairement à ceux des régimes de pension.

M. Keohane: Je voudrais ajouter quelque chose ici. En fait, au Canada, les administrateurs de gros fonds de pension privés, quand le fonds prend une importance critique, peuvent avoir à leur disposition des gens compétentes capables de reconnaître et d'investir dans ce genre d'entreprise. En outre, quand un fonds de pension a un gros portefeuille d'investissement, il peut se permettre des investissements dans ce genre d'entreprise, étant donné qu'ils ne sont pas importants par rapport à l'ensemble. Un petit fonds de pension ne peut pas se le permettre. Ainsi, on a assisté à la formation de *Pool* de capitaux pour ce genre d'investissement. Cela témoigne de l'évolution à laquelle on peut s'attendre au fur et à mesure que le régime prend de l'importance. On constatera que les principaux fonds de pension au Canada se sont lancés dans ce genre d'entreprise. Par rapport à l'ensemble de l'actif, cet élément du portefeuille est encore minime, mais les fonds de pension peuvent maintenant se le permettre. Les fonds de pension moyens s'orientent davantage vers le *Pool*. Il y a toujours davantage de fonds de pension qui accèdent à cette catégorie. Tout évolue lentement cependant, et ce n'est pas un secteur facile. Il faut beaucoup de prudence. Il est trop facile de jeter l'argent par les fenêtres, pour le plaisir.

M. Reed: Je voudrais ajouter quelque chose là-dessus. Les entreprises où les régimes de pension investissent ne sont plus les mêmes qu'autrefois. Il y a quelques années, en général, les fonds de pension n'investissaient pas dans l'immobilier, alors qu'en Europe, les investissements de fonds de pension étaient à 50 p. 100 dans l'immobilier. Au Canada, actuellement la proportion est d'un ou 2 p. 100. On se garde bien, étant donné la conjoncture actuelle, de reconnaître qu'on investit dans l'immobilier, mais je pense que cet aspect est plein de promesses. En outre, les investissements directs dans le pétrole et le

[Texte]

will give access to some of the smaller pension funds to take a piece of this. I think it is going to grow but, as Barbara states, I do not really believe we are ever going to be in a position where it represents as much as 8% or 10% of a pension fund. I think we are looking at more modest numbers, in the area of 2%. But 2% of the trustee pension assets today of \$83 billion is still a significant amount for venture capital operations.

The Chairman: Your last question, Mr. Miller.

Mr. Miller: Let me ask a question about indexed pensions. There are a number of private indexed pension plans, as I understand it, looking at Stats Canada. Are you aware of where they are and who has access to those indexed pension plans? Certainly one of the things the CPP does is to give people access to indexed pensions and protection from inflation. Where, in sort of the business sector, would those defined benefit indexed pensions exist?

Mr. Keohane: I can think of some such plans, but one of the things I think one must point out is that, in my experience, none of them are open ended.

The tremendous danger is that if you do have an open-ended, indexed plan, given a run of a few bad years you really can submit the plan to an incredible and unmanageable liability. So while such plans do exist, for many years the private sector plans have provided ad hoc increases, probably in greater number than is generally thought. Most of the very old private sector plans in the country do have a system whereby the trustees of the fund or the board review the plan every year and review the status of the retired employee.

In many cases, the ad hoc adjustment is paid by the employer and not by the plan. In some cases that I am familiar with that has now been written into the plan. The employer has funded the additional cost of doing so, but with a cap on it. It would be foolish, it would be quite foolhardy, to make an open-ended commitment, a promise, in a sense, that if the worst came to the worst it would be quite impossible to meet. It would be an irresponsible thing to do, to make it open-ended, I think, but they do exist.

• 1245

Does anybody have familiarity with others?

Mr. Miller: Is there any additional employer-employee input to pay for that inflation, or . . . ?

Mr. Keohane: To answer that . . . no. You have had a couple of situations in which, as I say, the employers have made the ad hoc payments outside the plan for many years and have recently made an adjustment to put it into the plan. Part of that reflects some extremely good growth in the value of their assets, good investment performance, and a substantial surplus which has enabled them to do so together with a contribution to the plan.

[Traduction]

gaz deviennent désormais un autre débouché d'investissement et, comme l'a dit Michael, étant donné que les petits fonds de pension ont désormais accès aux investissements dans les entreprises à risques, ce secteur prendra de l'ampleur. Malgré cela, comme l'a dit Barbara, je ne pense pas que cela dépassera jamais 8 ou 10 p. 100 du portefeuille. Je pense que ce sera plus près de 2 p. 100. N'oublions pas que 2 p. 100 des régimes de pension en fiducie, représentant un actif de 83 milliards de dollars aujourd'hui, font quand même une somme appréciable de capital spéculatif.

Le président: Monsieur Miller, ce sera votre dernière question.

M. Miller: Je voudrais poser une question sur l'indexation des pensions. Il existe certains régimes de pension indexés au Canada, d'après les statistiques qu'on nous a fournies. Savez-vous lesquels? Savez-vous qui en sont les bénéficiaires? Il est entendu qu'une des choses qu'offre le RPC est l'accès à des pensions indexées, une protection contre l'inflation. Dans le secteur privé, existe-t-il ce genre de prestations indexées?

M. Keohane: Quelques exemples me viennent à l'esprit, mais il faut bien signaler que cela n'est pas illimité.

Il y a un danger énorme ici. Dans le cas d'un plan indexé, s'il survient quelques mauvaises années, il s'ensuit une dette énorme, impossible à rattraper, pour le régime. Bien sûr, ce genre de régime existe, et pendant longtemps le secteur privé a offert des augmentations ad hoc, peut-être plus souvent qu'on ne le croit en général. La plupart des régimes du secteur privé qui existent depuis longtemps au Canada prévoient un mécanisme suivant lequel les fiduciaires ou le conseil d'administration revoient le régime chaque année pour voir où en sont les retraités.

Dans beaucoup de cas, le rajustement ad hoc est versé par l'employeur et non pas le régime. Dans certains cas que je connais, cette modalité est prévue dans le régime. L'employeur doit assumer le coût supplémentaire, mais il y a une limite. En effet, il serait insensé que ce soit un engagement illimité, une promesse, en un sens, qui finalement serait impossible à tenir. Il serait donc inconsidéré que ce soit illimité, mais ce genre de régime indexé existe.

Quelqu'un en connaît-il d'autres?

M. Miller: Est-ce qu'il y a une cotisation employeur-employé supplémentaire pour couvrir l'inflation ou . . . ?

M. Keohane: Non. Il y a eu quelques cas où l'employeur a fait les versements ad hoc en dehors du régime pendant plusieurs années, mais récemment, il y a eu un rajustement dans le régime. Cela traduit une très bonne croissance de la valeur de l'actif, de bons investissements et un excédent considérable, auxquels s'ajoute une contribution au régime.

[Text]

Ms Bennett: In my experience, just to pick up on that, your latter description is exactly the case. Where there has been good investment performance and return on the assets in excess of the payments needed for beneficiaries, and the employer has some ability to make an additional contribution, I have seen a lot of ad hoc adjustments taking place. But one of the primary requisites seems to be good investment performance so that there is a surplus so comfortably that can be turned over to the beneficiaries and the plan members.

The Chairman: Just for the benefit... What is happening now is that we are getting so tight we are not going to have lunch or something is going to happen, and if we can just keep our remarks shorter...

Members can go if they wish. Mr. Wolfson wants to ask some questions. I know I have a couple, and I think Mr. Reid, if he wants to stay. But I think it is fair to the members that if they want to have lunch between now and Question Period they can do so.

Mr. Wolfson.

Mr. M. Wolfson (Research Associate): Thank you, Mr. Chairman.

First I would like to ask, if I may, a couple of questions related to inflation protection. I will list them off; there are four of them.

First, you have strongly endorsed the principle that pensions are deferred wages and you draw the conclusion that earlier vesting, for example, is therefore reasonable. Point one then is: If pensions are deferred wage, is it not also fair to expect workers or employees to get a reasonable rate of return on those deferred wages, and therefore is it inconsistent to say we like the deferred wage concept, we like early vesting, but we do not like excess interest?

The second question: I understand that the burden of pension plans has to be thought of for plan sponsors in two ways. One is the the dollar cost, and also the kinds of risks that plan sponsors are asked to bear. You have highlighted the problem of the risks that the excess interest proposal could potentially impose on plan sponsors, but is it not the case that plan sponsors of defined benefit plans have always undertaken to bear risks, and is there any major or significant qualitative difference in the kind of risks they would be asked to bear under the proposal in the green paper vis-à-vis the kind of risks that were undertaken, say, in the 1950s when they set up final average defined benefit plans when the inflation rate was quite low?

Thirdly, you have stressed the cost, as you see it, of the inflation protection proposal, and you have also indicated that the basic or most fundamental solution would be to lower the rate of inflation. How would you relate this with the figures that are put forward in the green paper that show that the costs of pension plans in the absence of reform but with zero inflation could well be higher than the costs of the reform proposals on the assumption of some continuing modest rate of inflation?

Finally, if one were to have...

[Translation]

Mme Bennett: C'est ce que j'ai pu constater moi aussi. Dans les cas où les investissements ont été judicieux, où il y a un bon rendement sur l'actif, supérieur à ce qu'il faut pour le versement des prestations, dans les cas où l'employeur peut aussi augmenter sa contribution, il y a eu beaucoup de rajustements ad hoc. Mais il faut avant tout que les investissements soient judicieux pour qu'il y ait un excédent assez considérable qui puisse être remis aux prestataires et aux membres du régime.

Le président: Je tiens à signaler... Le temps se fait court, et nous ne pourrions peut-être pas déjeuner. Pourriez-vous être brefs.

Les députés qui le souhaitent peuvent partir. M. Wolfson veut poser des questions. Pour ma part, je voudrais en poser aussi et M. Reid, s'il veut bien rester, aura aussi son tour. Je pense qu'il convient de permettre aux députés qui le souhaitent d'aller déjeuner avant la période des questions.

Monsieur Wolfson.

M. M. Wolfson (adjoint à la recherche): Merci, monsieur le président.

Je voudrais poser quelques questions concernant la protection contre l'inflation. J'en ai quatre au total.

Premièrement, vous appuyez totalement le principe que les pensions sont des revenus différés et vous en déduisez que la dévolution anticipée, par exemple, peut se défendre. Si les pensions sont des revenus différés, ne serait-on pas en droit de s'attendre que les travailleurs ou les employés obtiennent un rendement sur ces revenus différés? Par conséquent, il s'ensuit aussi, si on accepte les notions de revenus différés et de dévolution anticipée, on rejette celle d'un excédent d'intérêt?

Deuxièmement: le fardeau des régimes de pension doit être considéré sous deux aspects du point de vue des administrateurs du régime. D'une part, le coût et également les risques qu'il faut qu'il prenne. Vous avez souligné le problème des risques que l'excédent d'intérêt pourrait comporter pour les administrateurs du régime. Mais les administrateurs de régime à prestations définies ont toujours eu à assumer des risques, et je me demande s'il y a une différence énorme entre le genre de risque qu'on leur demanderait d'assumer en vertu de la proposition contenue dans le Livre vert et le genre de risque qu'ils ont assumé dans les années 50 quand ils ont mis sur pied des régimes à prestations définies fondés sur la moyenne des dernières années de travail quand l'inflation était très basse?

Troisièmement, vous avez mis l'accent sur le coût que comporterait une protection contre l'inflation. Vous avez dit que la solution la plus radicale serait que le taux d'inflation soit plus bas. Comment expliquez-vous cela puisque les chiffres que contient le Livre vert démontrent qu'en l'absence d'une réforme, le coût des régimes de pension, malgré une inflation nulle, sera plus élevé qu'il ne le serait si les propositions de réforme étaient adoptées, même dans l'hypothèse où nous connaîtrions un taux d'inflation relativement peu élevé?

En terminant, si...

[Texte]

The Chairman: Are you writing all this down?

Mr. Wolfson: I can come back to it.

The last one: If you have earlier vesting but no inflation protection, it seems to me you are in a situation where the costs of the pension plan could well go down rather than go up.

Mr. Healey: I will address the question, first, on deferred wages, and we may have to ask you to come back and repeat them in order. The question was: If pensions are deferred wages should in point of fact there be some commitment to indexing by the . . . ? This gets to be a really knotty problem. This gets back to the RPA thing, which I think we will respond to in greater detail. Fundamentally, we think that if a pension is to be defined as a deferred wage, then in point of fact in some senses it already belongs to the employee; that is, having made the contribution and having put it in an RPA or a pension or whatever vehicle it happens to be in, in some sense it does belong to the employee.

• 1250

Now, the question, then, if you take this pool of capital today, and you extend it forward to 17 years or 25, whatever the extent, who should get that stream of future benefits? Philosophically, where we come from, if that money belongs to the employee, then the stream of future benefits ought to be his and he ought to see it in a more tangible way, in terms of what I guess I would describe as being a participant in the capital market process. He is an owner, if you want, of some of Canada, and he sees those benefits going forward. Now, if we are then going to turn around and say, gosh, that is fine too, but now what we want is the employer to—in a very real sense—also guarantee some open-ended something or other, some open-ended pot of gold, shall we say, at the end of this particular process—what we are saying is that yes, the employee can have the benefit of all those returns, if it works out, and also the benefits of the ownership of it. But if it does not work out, it is the employer's problem.

All I think we would suggest to you here is that if employers are faced with that kind of a situation where they must make equally matched contributions or, in a sense, that the money then belongs to the employees—we think this is the right way to go—that he is likely to resist, strenuously, being also associated with the total risk on the other side. The net result of it is that the employer will, if he can, attempt to withdraw from the pension program.

The Chairman: Your last question.

Mr. Reed: Let me mention as well, just to add on, Ross, to the involvement of the employee with the pension fund that, as we have been suggesting earlier today, the employee should be involved in the sessions that are set up to review the pension plan. If he is, that is his protective mechanism for his own assets that are in the plan.

Mr. Wolfson: The thing that has now occurred to me is that it seems the employer still has an opportunity to benefit, to the extent that he can manage his portfolio in order to outperform the guide rate and, indeed, the guide rate and base rates put forward in the green paper were chosen expressly to allow that

[Traduction]

Le président: Est-ce que vous prenez note des questions?

M. Wolfson: Je pourrais les répéter.

En terminant, s'il y a dévolution anticipée sans protection contre l'inflation, il me semble que les coûts des régimes de pension pourraient baisser plutôt qu'augmenter.

M. Healey: Pour ce qui est des revenus différés, je vous répondrai tout de suite, mais vous devrez peut-être répéter les autres questions. Vous me disiez que puisque les pensions sont des revenus différés, ne devrait-on pas s'engager à indexer . . . ? C'est un problème assez épineux. Nous revenons aux comptes de pensions enregistrés sur lesquels nous vous donnerons plus de détail. Essentiellement, si une pension est considérée comme un revenu différé, en fait, elle appartient à l'employé. Une fois la cotisation faite, une fois qu'elle est portée à un compte de pensions enregistré ou à une pension, elle appartient en quelque sorte à l'employé.

Si l'on considère le capital accumulé aujourd'hui, et si on le reporte sur dix-sept ou vingt-cinq ans à venir, on peut se demander qui devrait en être les bénéficiaires? D'un point de vue théorique, si cet argent appartient à l'employé, c'est donc lui qui devrait en être le bénéficiaire, y avoir accès de façon plus tangible, c'est-à-dire être un participant sur le marché des investissements. S'il est propriétaire d'une partie du Canada, il en tire donc des avantages. On pourrait prendre le contre-pied de cet argument et dire que nous voulons que l'employeur, véritablement, offre des garanties illimitées, une cagnote, au bout du compte. Nous disons qu'effectivement les employés peuvent profiter des revenus de placement, si tout marche bien, mais également avoir l'avantage d'être propriétaire des placements. Si tout ne marche pas comme il le faut, c'est l'employeur qui écope.

Si les employeurs sont forcés de faire une cotisation égale, et que l'argent appartienne aux employés, ils s'opposent vigoureusement à assumer tous les risques. Au bout du compte, l'employeur fera tout ce qu'il pourra pour ne plus participer au programme des pensions.

Le président: Dernière question.

M. Reed: Je voudrais ajouter quelque chose à ce que Ross a dit. Pour ce qui est de la participation de l'employé au fonds de pension, nous l'avons déjà dit aujourd'hui, il faudrait qu'il puisse intervenir quand il y a un examen du régime de pension. C'est ainsi qu'il pourra protéger l'actif qui représente sa contribution au régime.

M. Wolfson: Il me semble que l'employeur a encore l'occasion de profiter du régime de pension dans la mesure où il peut administrer son portefeuille pour dépasser les taux établis, les taux de base que le Livre vert a choisis précisément à cette fin. L'administrateur du régime peut en profiter dans la

[Text]

opportunity. Then, he is able to benefit, the plan sponsor, to the extent he is able to invest successfully. So he is bearing some risk, but he also has the potential of a return in relation to that.

I return then to my second question, which is: How would the risks and rewards for a plan sponsor in 1986, with an excess interest proposal in place, be much different from the risks and rewards for a plan sponsor in the 1950s, when inflation was running at 2% or 3%, and there was no excess interest? But he still had the promise of defined benefit 30 years down the road. That is an open-ended promise, particularly in final average plan, when he did not know what salaries were going to be.

Ms Bennett: With all due respect, I suspect that some representations from the actuarial community might be able to better address answers to your questions. None of us is involved in the business of designing pension plans or trying to work out the actuarial returns thereon that are necessary to fund certain kinds of benefits, and that is essentially what you are talking about here.

As a general comment, I think if one is going to go the excess interest route, the guide rate picked is quite critical, because, again, you are getting into a timing problem—short-term returns versus long-term returns. I think some employers, depending again on the composition of their labour force and the retirement schedule and the type of business they are in, would have a lot of trouble. It may be easier on an aggregate basis, over a 20-year to 30-year time horizon, to earn consistently inflation plus 3%. Over relatively short periods of time, it may be very difficult. A couple of years ago, when inflation was running at the rate of 12%—it is still running at the rate of 12% to 13%—and at different parts of the market cycle, it was very hard to consistently outperform the rate of inflation plus 3%.

Mr. Wolfson: With respect, by the way, that is not what the green paper proposes. It says you have to outperform a portfolio of long-term Government of Canada bonds, whatever that is.

• 1255

Ms Bennett: We would have a problem securing the effects of that, because most private-sector plans are designed to be invested not just in fixed-income instruments but also in equities, and I think the economy from a longer-term point of view does need to have investment around. If you have a very rigid guideline, either CPI plus 3% or that five-year average of government bonds, it is going to demonstrate a real steering effect on the composition of planned assets to get those rates of return.

That may be something somebody else would want to pick up on.

Mr. Reed: One of the problems is that when we are using long-term Government of Canada bonds, the swings on those bonds are so volatile that it is very difficult to design a plan that will account for those swings. Just to give you an example,

[Translation]

mesure où ses investissements sont judicieux. Bien entendu, on peut dire qu'il assume des risques, mais il a aussi la possibilité d'obtenir un rendement.

Je reviens à ma deuxième question. Suivant la proposition concernant l'intérêt excédentaire, comment pourrait-on dire que les profits et risques pour un administrateur de régime en 1986 seront différents de ce qu'ils étaient en 1950, quand l'inflation était de 2 à 3 p. 100 et qu'il n'y avait pas de gain excédentaire? À ce moment-là, il devait également promettre des prestations définies trente années à l'avance. C'était une promesse illimitée, surtout dans le cas des régimes qui faisaient intervenir la moyenne des dernières années de services puisqu'il ne savait même pas quels seraient les salaires à l'avenir.

Mme Bennett: Sauf le respect que je vous dois, je pense qu'il faudrait demander à des actuaires de répondre à vos questions. Aucun d'entre nous n'a participé à l'établissement de régimes de pension et nous n'avons pas essayé d'établir quels devraient être les rendements actuariels pour offrir certaines prestations. C'est essentiellement ce dont vous parlez ici.

Je dirai de façon générale que si l'on accepte la proposition concernant les intérêts excédentaires, il faudra choisir judicieusement le taux de base, car il faudra bien pondérer les rendements à court terme et les rendements à long terme. Certains employeurs, suivant l'âge de leurs employés, le calendrier des retraites et le genre d'entreprise, auraient beaucoup de mal à le faire. Dans l'ensemble, sur vingt ou trente ans, il pourrait être plus facile de faire intervenir l'inflation, majorée de 3 p. 100. À court terme, ce serait très difficile. Il y a quelques années quand l'inflation était de 12 p. 100, et elle est toujours de 12 à 13 p. 100, il était parfois difficile de dépasser le taux d'inflation majoré de 3 p. 100.

M. Wolfson: Je vous signale cependant que ce n'est pas ce que propose le Livre vert. On dit qu'il faut dépasser le taux d'intérêt des obligations à long terme du gouvernement du Canada, quel qu'il soit.

Mme Bennett: Cela poserait des problèmes, parce que la plupart des régimes du secteur privé sont destinés à des investissements non seulement sous forme de valeurs à revenu fixe, mais aussi sous forme d'actions, et je pense qu'à long terme l'économie a besoin d'investissements. Si vous avez une directive très rigide, soit l'IPC plus 3 p. 100, soit le taux moyen sur cinq ans des obligations du gouvernement, cela dictera réellement la composition des actifs planifiés pour qu'ils aient un taux de rendement pareil.

Cela pourrait peut-être intéresser quelqu'un d'autre.

M. Reed: L'un des problèmes lorsqu'on utilise les obligations à long terme du gouvernement du Canada tient au nombreuses fluctuations des obligations qui rendent très difficile la planification de leur rendement. Pour vous donner un exemple,

[Texte]

in 1976 or 1975 the Government of Canada issued 9 1/2% bonds due in the year 2001. In September of 1981, at the time when the Canada Savings Bonds were issued at 19 1/2%, those bonds were trading at 54% of their issue value. Today those same bonds are trading in the area of 88%.

This volatile swinging mechanism makes it very difficult to use as a base on which to design a pension plan. I think it would be a little better if we went to a moving average on five-year Government of Canada bonds, or something like that, of which there are plenty available, so you could match your investments to some sort of vehicle which is realistic.

Mr. Wolfson: Mr. Reed, there are two points there. One is it seems pension commitments by their very nature are so long term, need one be all that concerned about the short-run volatility of the market price? It may require further amendments in the amortization of experienced efficiencies of gains. Can one not allow a little more averaging, on the one hand?

On the other hand, you raise the question of the possibility of immunizing by using, instead, a guide rate that you could actually buy. But would that not be even worse, from your point of view, in terms of inducing pension plans to hold the particular portfolio? The guide rate as proposed in the green paper is one that you cannot buy. Therefore it is virtually impossible for anyone to hold it, and therefore one would presume there is less inducement for plan sponsors all to rush into government bonds, and instead to leave more of their investments in equities, as you seem to prefer.

Mr. Reed: Well, leave more investment in equities, because historically returns from equities have been far superior to returns in any other instrument. That is looking back 25, 30, or 40 years. But in terms of using a long-term bond as an average, picture yourself in the position—if you were a participant in a money-purchase plan and suddenly you had to take your assets out of that money-purchase plan at the time when the 9.5% were trading at \$54. Sure the pension plan is long-term in nature. But what about that poor guy who gets out right at the bottom of the market?

It is a philosophical discussion, this whole area, that we are trying impart some reality to. Yes, a pension plan is long-term in nature; but no, it is not, because there are short-term considerations that you would have to be fully aware of. It is a question of balancing these two issues and coming up with something that suitably impacts both ways.

Mr. Healey: That three-year reporting period for pension plans has a big impact on the kinds of investments that can get into plans, in effect, which is why a very long-term guide rate conflicts with the legal nature of the short-term reality. If you get to the three-year actuarial reporting period and you have a large experienced deficiency, you must then, of course,

[Traduction]

en 1976 ou 1975, le gouvernement du Canada a émis des obligations portant 9.5 p. 100 d'intérêt venant à échéance en l'an 2001. En septembre 1981, au moment où les obligations d'épargne du Canada portaient un taux d'intérêt de 19.5 p. 100, on échangeait les obligations à 54 p. 100 de leur valeur initiale. Aujourd'hui, ces mêmes obligations s'échangent à environ 88 p. 100 de leur valeur.

Ce mouvement de pendule rend très difficile l'utilisation des obligations d'épargne du Canada comme base d'un régime de pensions. Je pense qu'il vaudrait peut-être mieux qu'on utilise une moyenne variable établie sur cinq ans des obligations du Canada ou quelque chose de ce genre qu'on retrouve en très grand nombre, de manière à faire correspondre vos investissements à un repère réaliste.

M. Wolfson: Monsieur Reed, il y a deux choses dans ce que vous dites. Premièrement, les engagements reliés aux pensions ne sont-ils pas, de par leur nature même, des engagements à long terme, et faut-il s'inquiéter de l'instabilité à court terme des prix du marché? Il faudra peut-être d'autres rajustements quant à l'amortissement des gains réalisés. Ne peut-on pas d'une part permettre un peu plus d'étalement?

D'autre part, vous soulevez la possibilité de palier à ce problème en faisant appel plutôt à un taux repère qui serait fonction de l'achat d'obligations. Relier ainsi les régimes de pensions à ce portefeuille particulier ne serait-il pas encore pire pour vous? Le taux repère proposé dans le Livre vert n'est pas fonction d'achat d'obligations. Il est donc presque impossible que quelqu'un détienne le portefeuille et, en conséquence, les responsables de régimes seraient moins portés à faire l'acquisition d'obligations du gouvernement et davantage incités à continuer à investir dans des actions, comme vous semblez le préférer.

M. Reed: Eh bien oui, les investissements sous forme d'actions ont toujours eu un rendement supérieur à toute autre forme de placements. Disons depuis 25, 30 ou 40 ans, mais pour ce qui est de la moyenne des obligations à long terme, prenons l'exemple suivant: si vous participez à un régime à cotisations fixées d'avance et que vous devez soudainement retirer ce que vous y avez investi, alors que le taux d'intérêt est de 9.5 p. 100 et que les obligations s'échangent à \$54. Il est vrai que les régimes de pensions sont des programmes à long terme de par leur nature même. Mais que fait-on de ce pauvre gars qui se retire alors que le marché est à son point le plus faible?

Toute cette question est une question philosophique, mais il faut tenir compte des faits. Oui, un régime de pensions c'est un programme à long terme de par sa nature même; mais en même temps, ce n'est pas à si long terme parce qu'il y a des considérations à court terme dont il faut tenir compte. Il faut établir un équilibre entre les deux et tenter d'en arriver à une solution équitable.

M. Healey: La période de rapport de trois ans concernant les régimes de pensions a une grande incidence sur le genre d'investissements qui peuvent être réalisés, et c'est pourquoi le taux repère à très long terme est incompatible avec la nature légale de la réalité à court terme. Si vous adoptez la période de rapport actuariel de trois ans et si vous avez de grandes

[Text]

immediately up your contribution rates very substantially to meet that.

Mr. Wolfson: One other point is that you have raised the possibility in your brief that when real wages are falling and the economy is contracting, pension benefits ought to be wage-indexed rather than price-indexed. Would you agree with a symmetric proposal, that when real wages are rising, benefits should also increase faster than CPI, in line with wages.

Mr. Reed: The point being made in the discussion was the fact that a wage index—assuming you are going to use a wage index against which to measure, a wage index made more sense than CPI.

Mr. Wolfson: Up or down.

Mr. Reed: Up or down. So if we have a deflationary period minus 5% and you adopt this approach, you would then expect that would go down 5%.

• 1300

Mr. Wolfson: And you would apply that to the OAS and to ... CPP?

Ms McDougall: Oh, no, I do not think we wanted to imply that in the public sector; we are doing a private sector indexing and that is what the private sector is paying. What we did imply was that the wage index should be applied to indexing of pensions in the public sector.

Mr. Wolfson: CPP benefits, once they come into pay?

Ms McDougall: Yes.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): I have just a couple of questions, Mr. Chairman.

First of all, I was rather surprised to hear the analysis come in and make recommendation with the two-year vesting period, particularly when business indicates a fairly strong leaning sometimes that it be not less than five years in small business, Dr. McDougall. Small business indicates that one in three businesses fail within a period of five years.

My first question is, why do you recommend a two-year period, recognizing the costs involved? Secondly, if pensions are deferred wages, if you are going to adopt a two-year period why did you recommend a phasing-in of a two-year period?

Ms McDougall: I think the phasing-in goes back to the original discussion. The cost would increase very abruptly. The time period over which you phase it in is probably a matter for some argument or some discussion. It should probably go as quickly as possible ...

Mr. Reid (St. Catharines): It is simply putting emphasizes on deferred ...

[Translation]

insuffisances, vous devez alors immédiatement relever très substantiellement les taux de cotisations pour palier à cela.

M. Wolfson: Vous avez soulevé une autre possibilité dans votre mémoire: quand les salaires réels sont à la baisse et que l'économie se contracte, les prestations de régimes de pensions devraient être indexées en fonction des salaires plutôt qu'en fonction des prix. Seriez-vous d'accord avec une proposition corollaire: lorsque les salaires réels sont à la hausse, les prestations devraient aussi augmenter plus rapidement que l'IPC, en fonction des salaires.

M. Reed: L'argument veut que l'indexation en fonction des salaires, en supposant que vous utilisiez cela comme base, est plus sensée que l'indexation selon l'IPC.

M. Wolfson: Que ce soit à la hausse ou à la baisse.

M. Reed: À la hausse ou à la baisse. Donc, en période déflationniste moins 5 p. 100, avec cette méthode, on baisserait de 5 p. 100.

M. Wolfson: Et vous appliqueriez cela à la sécurité de la vieillesse et au RPC?

Mme McDougall: Oh non, je ne crois pas que cela doive s'appliquer au secteur public; il s'agit de l'indexation des régimes du secteur privé, et c'est ce qu'il en coûte. Ce que nous avons dit, c'est que l'indexation des salaires devrait s'appliquer à l'indexation des régimes de pensions dans le secteur public.

M. Wolfson: Les prestations du RPC, une fois qu'elles sont versées?

Mme McDougall: Oui.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): J'ai quelques questions à poser, monsieur le président.

Premièrement, j'ai été plutôt surpris, docteur McDougall, de l'analyse et de la recommandation portant sur la période de dévolution de deux ans, particulièrement lorsque le secteur des affaires semble très favorable à une période de dévolution d'au moins cinq ans pour la petite entreprise. Celle-ci fait valoir qu'une entreprise sur trois tombe en moins de cinq ans.

Ma première question est la suivante: Pourquoi recommandez-vous une période de deux ans, compte tenu des coûts que cela comporte? Deuxièmement, si les pensions constituent des salaires reportés et si vous pensez adopter la période de deux ans, pourquoi avez-vous recommandé l'application progressive de cette politique?

Mme McDougall: Je pense qu'il faut remonter au début de la discussion. Les coûts augmenteraient très rapidement. Le délai d'application est probablement discutable. Il faudrait probablement agir le plus rapidement possible ...

M. Reid (St. Catharines): C'est simplement mettre l'accent sur les salaires reportés ...

[Texte]

Ms McDougall: Philosophically it should be first day, first dollar, but that is not going to work, so there is no point in going that way.

Mr. Reid (St. Catharines): The real question I wanted to ask, Mr. Chairman, is this. There has been a fairly strong endorsement of the principle of the RPAs. We have recognized that of recent years the registered retirement savings plans has been a very popular vehicle. Deferred earnings plans and other money purchase vehicles have been used to quite a large extent. Is there any way of integrating those money purchase vehicles and the registered retirement savings plans into an RPA situation so you do not lose some of the benefits of the registered retirement savings plans, since the green paper contemplates the phasing out of these.

Then there is the locked-in privilege. As economists, and there are many economists—we have the situation today: the purchase of consumer goods. I take it that you fairly strongly recommend the locked-in aspect because it becomes a true pension vehicle then. In your considerations you have looked at the benefits at certain times as we have today now operating so that people can purchase consumer goods to buoy up the economy. Are you still firmly convinced that the locked-in provisions are necessary? Secondly, can you not integrate the vehicles already in place into an RPA?

The Chairman: Do you wish to comment?

Ms Bennett: I have a comment on the first question.

The Chairman: Okay.

Ms Bennett: I think as a society we get ourselves into most trouble when we try to mix too many objectives into too few vehicles. If there is a concern about the adequacy of retirement income for many Canadians, I do not think we should be allowing people to go in and out of RPAs to provide short-term stimulus to consumer buying. The whole point is to accumulate some money with which one can live . . .

Mr. Reid (St. Catharines): One further question, still on RPAs, Mr. Chairman.

The brief suggested the investment of RPAs and, assuming that this will be sort of centralized, what form of investment control of an RPA fund are you suggesting and recommending for implementation here?

Mr. Keohane: I think, Mr. Reid, this is something that we would like to cover in an additional paper to you on RPAs.

We acknowledge that given the nature of the RPA concept, in other words this is your own pension plan that provides you with a pension on retirement, that some controls would probably be necessary.

We have controls already of course when you compare it to an RRSP, what can be put, what can be invested in an RRSP.

[Traduction]

Mme McDougall: En principe, cela devrait s'appliquer immédiatement, mais c'est impossible et mieux vaut ne pas procéder ainsi.

M. Reid (St. Catharines): La question que je voulais poser, monsieur le président, est la suivante: le principe des comptes de pension enregistrée semble être accueilli très favorablement. Nous avons constaté que, dans les dernières années, les régimes enregistrés d'épargne-retraite ont été très populaires. Les programmes de revenus reportés et autres régimes à cotisations fixées d'avance ont été très populaires. Y aurait-il moyen d'intégrer ces programmes et les régimes d'épargne enregistré de retraite aux comptes de pension enregistrée pour éviter de perdre les avantages que comportent les REER, étant donné que le livre vert envisage l'élimination progressive de ce programme?

Ensuite, il y a les privilèges fixes. En tant qu'économistes, et nous sommes nombreux, nous devons tenir compte de l'achat de biens de consommation. Je pense que vous êtes relativement favorables à l'aspect fixe des privilèges puisque cela permet une véritable pension. Dans votre analyse, vous avez tenu compte des avantages, à certains moments donnés, comme aujourd'hui, d'inciter les gens à acheter des biens de consommation pour relancer l'économie. Êtes-vous toujours bien convaincue que les privilèges fixes sont nécessaires? Deuxièmement, ne pouvez-vous pas intégrer les programmes déjà en place au CPE?

Le président: Avez-vous des commentaires?

Mme Bennett: J'aurais une réponse à la première question.

Le président: Très bien.

Mme Bennett: Je pense qu'en tant que société nous nous causons énormément de difficultés en essayant de réaliser un trop grand nombre d'objectifs au moyen de trop peu de programmes. Si l'on s'inquiète de la suffisance des revenus de retraite pour de nombreux Canadiens, je ne crois pas que l'on devrait permettre aux gens d'ouvrir et de fermer des comptes de pension enregistrée pour stimuler à court terme l'achat de biens de consommation. L'objectif est d'accumuler de l'argent pour pouvoir vivre . . .

M. Reid (St. Catharines): Une autre question, monsieur le président, toujours au sujet des comptes de pension enregistrée.

On recommande, dans le mémoire, d'investir les CPE et, en supposant qu'il y aura une certaine centralisation de cette activité, quels genres de contrôles des investissements de ce fonds des CPE recommandez-vous?

M. Keohane: Monsieur Reid, je pense que nous aimerions traiter de cette question dans un autre document portant exclusivement sur les CPE.

Nous comprenons que, compte tenu de la nature des CPE, étant donné que vous utilisez votre propre régime de pension pour vous assurer d'un revenu à la retraite, certains contrôles s'imposeront probablement.

Il existe évidemment déjà des contrôles si l'on compare avec les REER, quant au montant qu'on peut investir. Les régimes

[Text]

Pension plans operate under the Pension Benefits Standards Act controls with respect to the way in which they can invest. I would think there ought to be some similar type of controls and restraints placed on the RPAs.

And perhaps something I think we should like to address at a later stage is the management of the RPA, its investments, how it is handled; and perhaps the last five or ten years prior to retirement it may require something of an adjustment to protect the RPA holder.

The Chairman: There are two questions I want to ask, and they are I suppose in some ways "if" questions. For instance, Mr. Healey, you mentioned that if we are going to do a mandatory expansion of the pension system, and your group prefers the private way, you want it to be phased in. You used the period of 10 years. But if we are using that, if we are going to assume that we do it by the private sector, it has to be fully funded, it is going to be a 40-year timeframe anyway. So how do we phase it in?

Mr. Healey: We thought of the 10-year phasing in, frankly, because, I would guess, the average vesting for instance now in a private plan is 10 years. It was our feeling that what we would do as the vesting of the private plans sort of dropped down to either zero or two years is that the phasing in would go with it, in effect there would be very little disruption. I think the two would work very nicely together.

Mr. Wolfson: Are you talking about the phasing in of costs or of benefits?

Mr. Healey: Both. Well, particularly the vesting, but the costs, yes.

Mr. Wolfson: Particularly when the benefits will take 40 years until they are fully payable.

Mr. Healey: Yes.

The Chairman: On the assumption that the system does not always operate the way you want it to.

Ms McDougall: You are kidding.

The Chairman: There is a possibility, for instance, that the provincial governments in order to overcome their dilemma are going to want a quicker phase in of increasing the contribution rates than perhaps your group wants. And there has been some suggestion that if we did that as a government, federally and provincially, the provincial governments might be amenable to some other groups having access to those excess funds. In other words, I understand your recommendation from the organization is that it be kept as a pay go. But in the event there are significant surpluses generated, do you have any suggestions to recommend to this committee in order to have the private sector have access to those funds which you do not have now?

Mr. Healey: The only solutions we can see that if significant surplus funds... Are you talking, Mr. Chairman, about surplus funds developing in the public sector as a result of the CPP?

[Translation]

de pensions sont assujettis aux dispositions de la Loi sur les normes des prestations de pension en ce qui concerne les investissements. Je pense que les CPE devraient être assujettis au même genre de contrôle et de restrictions.

Il est une autre question que nous devrions peut-être aborder plus tard: la gestion des CPE et la politique d'investissements s'y rapportant; et il faudrait peut-être faire quelques rajustements pour protéger le détenteur d'un CPE, cinq ou dix ans avant qu'il ne prenne sa retraite.

Le président: Il y a deux questions que j'aimerais poser: disons qu'il s'agit de questions hypothétiques. Par exemple, monsieur Healey, vous avez dit que s'il devait y avoir extension obligatoire du système de pensions, et votre groupe préfère la voie du secteur privé, vous avez dit que vous voudriez que ce soit progressif. Vous avez parlé de dix ans. Mais, si nous décidons de procéder par la voie du secteur privé, il faut que les régimes soient entièrement financés, et il faudra une quarantaine d'années pour y arriver. Alors comment procéder progressivement?

M. Healey: Nous avons pensé à une période de dix ans, parce que la moyenne de dévolution, par exemple des régimes de pension privés, est de dix ans actuellement. Nous avons pensé qu'au fur et à mesure que diminuerait la période de dévolution des régimes privés jusqu'à deux ans ou à rien, l'application progressive des nouveaux régimes se ferait sans trop de perturbations. Je pense que les deux fonctionneraient très bien ensemble.

M. Wolfson: Parlez-vous de l'application progressive des coûts ou des prestations?

M. Healey: Des deux. En particulier de la dévolution, mais des coûts aussi.

M. Wolfson: Particulièrement quand on sait qu'il faudra 40 ans avant que les prestations soient entièrement payables.

M. Healey: Oui.

Le président: Et si le système ne fonctionnait pas toujours comme vous l'entendez.

Mme McDougall: Vous n'êtes pas sérieux.

Le président: Par exemple, il est possible que pour se sortir de leur dilemme, les gouvernements provinciaux décident d'appliquer plus rapidement que vous ne l'auriez souhaité la politique d'accroissement des taux de cotisations. Et il a été suggéré que si les gouvernements fédéral et provinciaux connaissaient ce projet, les provinces seraient peut-être prêtes à permettre l'accès à ces fonds excédentaires à d'autres groupes. Autrement dit, vous recommandez qu'on s'en tienne à la politique de financement par répartition. Mais si nous avions des excédents substantiels, avez-vous des suggestions à faire au Comité pour que le secteur privé puisse avoir accès à ces fonds dont il est privé actuellement?

M. Healey: Les seules solutions que nous envisageons... Parlez-vous, monsieur le président, de surplus dans le secteur public par suite du RPC?

[Texte]

The Chairman: This is on the assumption that we do not make any recommendations to increase the benefits of the CPP, but depending on the recommendations made by the provinces to this committee, and assuming the federal government then negotiates with the provinces, you can... For instance, to use an example, let us say we went at a 0.2% increase per year for the next 10 years. There is going to be...

Mr. Healey: What can really happen in a case like that is... Actually in point of fact what really happens in the private sector is that as you get very large accumulations of capital in private plans they tend to be phased out, or at least put out over a number, and oftentimes a large number, of independent managers, which means that there is no one small group committed to how those funds are spent. Now that to us, and certainly historically, seems to be the most efficient way to handle it.

For instance, a study done in the United States indicated that some 90% of all new jobs between 1970 and 1980 were created in companies of 100 persons or less. This is very clearly not the kind of environment where you want to have a huge amount of money under one management and ask them to make a \$100,000 decision—it becomes irrelevant. Therefore, the only way that \$100,000 decisions or \$500,000 decisions actually can be made is if that capital is widely spread. Who the ultimate owner is—of course it really belongs to the plan holders—is irrelevant, providing that the mechanism for spreading it is wide. It is this concentration, of course, that...

• 1310

The Chairman: Are you suggesting, though, that it should be at arm's length, let us say, from government?

Mr. Keohane: Yes, very much so.

The Chairman: Philosophically, I am interested in this. You assume that in the private sector if a company is responsible for the risk they are entitled, I suppose, to representation on any board... in which they want to invest their funds. Why is there that same philosophical objection, let us say, to its use by government? If government is going to have an equity investment in the company, why should they not be allowed to have representation on the board of directors of that company?

Mr. Reed: In fact, it does not happen. It does not happen, really. What happens is that a plan sponsor will give a set of objectives to the manager of his assets and you may own the stock today and you may not own it next week, so it is not a question of having a director in place. If there is a director in place, it makes it a bit more difficult for the manager to sell that asset. So if it were set up by the government with a set of objectives given to various managers—and, by the way, you can fire those managers if they do not do the job for you, but you cannot fire your own manager, internally, if he does not do the job for you—and if it were set up along the lines of a blind trust and you want him to deliver the return to you, I think you probably would satisfy that situation of having it at arm's length.

[Traduction]

Le président: Dans l'hypothèse où nous ne recommanderions pas d'augmenter les prestations du RPC, mais suivant les recommandations des provinces à notre Comité, et dans l'hypothèse où le gouvernement fédéral négocierait avec les provinces, vous pourriez... Par exemple, disons qu'il y aurait une augmentation annuelle de 0.2 p. 100 pendant les dix prochaines années. Il y aura...

M. Healey: Ce qui pourrait arriver, dans un cas comme celui-là... En fait, ce qui arrive dans le secteur privé c'est qu'au fur et à mesure que vous accumulez des capitaux attachés aux régimes de pensions privés, la répartition des fonds est de plus en plus large et, souvent, il y a plus grand nombre de gestionnaires indépendants qui s'occupent des fonds, ce qui veut dire que les dépenses ne sont pas contrôlées par un groupe restreint. Pour nous, cela a toujours été la meilleure façon de procéder.

Par exemple, une étude effectuée aux États-Unis a révélé que quelque 90 p.100 de tous les nouveaux emplois entre 1970 et 1980 ont été créés dans des entreprises de 100 employés ou moins. Ce n'est vraiment pas le genre de milieu où vous voudriez confier une énorme somme d'argent à un service de gestion et lui demander de prendre une décision concernant une somme de \$100,000. En conséquence, pour pouvoir prendre des décisions relatives à des sommes de \$100,000 ou de \$500,000, il faut que les capitaux soient largement répartis. Le propriétaire, le titulaire du régime, n'a pas vraiment d'importance, pourvu que le mécanisme de répartition des capitaux soit efficace. C'est cette concentration, évidemment, qui...

Le président: Pensez-vous que cela devrait se faire indépendamment du gouvernement?

M. Keohane: Oui, absolument.

Le président: Le principe m'intéresse. Vous dites que, dans le secteur privé, si une compagnie prend des risques, elle a droit d'être représentée au sein de tout conseil... d'une société dans laquelle elle voudrait investir. Pourquoi ce principe ne s'appliquerait-il pas au gouvernement? Si un gouvernement achète des actions dans une compagnie, pourquoi ne pourrait-il pas être représenté au conseil d'administration de la compagnie?

M. Reed: En fait, cela ne se passe comme cela. Ce n'est vraiment pas comme cela. Ce qui arrive, c'est que le responsable d'un régime exposera ses objectifs au gestionnaire de ses actifs, parce que vous pouvez détenir des actions aujourd'hui et ne plus les avoir la semaine d'après, alors, il n'est pas question d'être représenté au conseil d'administration. S'il y a un administrateur, cela rend la tâche du gestionnaire de vendre cet actif un peu plus difficile. Alors, si le système était établi par le gouvernement et que celui-ci exposait ses objectifs à divers gestionnaires... et, en passant, vous pouvez toujours remercier les gestionnaires qui ne font pas un travail efficace, mais vous ne pouvez pas congédier votre propre gestionnaire si son travail n'est pas satisfaisant... et si les gestionnaires ont carte blanche quant aux moyens, pourvu qu'ils donnent le

[Text]

Mr. Healey: I would think most companies... sorry, Jalynn, I will let you get in here in a minute... most counselors, in particular, who manage reasonably sized aggregations of money have it as a strict policy that they will not accept board representation. It simply involves them too much in the company. They do not have that objectivity any more, and it is the lack of objectivity that causes loss.

The Chairman: Part of the philosophy that you have had in your brief is that the employers bear the risk, or are going to bear the cost of pension reform. We have had a number of labour groups in here who claim the opposite, that any increase in cost on pension reforms will be borne by the worker. In other words, they go on this philosophy, that it is a total compensation package and if you take it in pensions you lose it in wages. Do you subscribe to that same theory?

Mr. Keohane: Mr. Chairman, that is a tough one to answer and I suspect that there is no nice, simple, clean answer to your question. If the argument is made that if the employer is going to be paying an extra 5% into my pension and therefore the contract I can negotiate in terms of labour rates is going to be lower, who is going to prove anybody right or wrong?

Inevitably, if a corporation is going to be required to make a substantially larger payment, if we take the example of a corporation that in the last couple of years might have been financially constrained and just cannot negotiate an attractive contract because of that, certainly there will be some cost. I suspect that what we are talking about here is having the cost split on both sides. As to how you define how much is whose, I suspect that every group you speak to could probably give you a different answer, and a predictable one.

The Chairman: May I thank you, on behalf of the committee members, for what has been a fairly lengthy session and for your participation in it.

Mr. Keohane: Thank you very much, Mr. Chairman.

The Chairman: I think this whole idea on the RPAs is a good one, though. If you have a further paper you could give to us, it would help.

Mr. Healey: We would like very much to do that.

Mr. Keohane: We will do that. We would also like to suggest again that if your staff, in particular, in going through other presentations, come across capital market problems, anything that relates to the kind of area in which we might have expertise, just please do contact us. We are only too willing to help.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Keohane.

[Translation]

rendement que vous exigez; je pense que cela répondrait probablement à votre critère d'indépendance.

M. Healey: Je pense que la plupart des compagnies, pardon, Jalynn, je vous passerai la parole dans un instant, la plupart des conseillers qui gèrent en particulier des sommes relativement substantielles ont comme principe de ne jamais accepter une représentation au conseil d'administration. Ils deviendraient trop étroitement liés à la compagnie. Ils perdraient leur objectivité, et c'est ce manque d'objectivité qui cause des pertes.

Le président: Vous semblez dire, dans votre mémoire, que les employeurs prennent les risques ou que ce sont eux qui absorberont le coût de la réforme des pensions. Nous avons entendu un certain nombre de groupes syndicaux qui prétendent le contraire, que toute augmentation des coûts inhérente à la réforme des pensions sera absorbée par le travailleur. En d'autres termes, à leur avis il s'agit d'un programme de rémunération globale et, si vous acceptez d'être rémunéré sous forme de pensions, vous perdrez l'équivalent en salaire. Êtes-vous d'accord avec cette théorie?

M. Keohane: Monsieur le président, c'est une question difficile, et il n'y a sûrement pas de réponse simple, claire et nette. Comment peut-on établir qui a raison et qui a tort si l'on dit que l'employeur qui doit verser 5 p. 100 de plus dans les régimes de pensions accordera des hausses salariales inférieures au moment des négociations collectives?

C'est inévitable. Si une compagnie est tenue de verser des cotisations plus substantielles, prenons l'exemple d'une compagnie qui, au cours des dernières années, aurait éprouvé des difficultés financières qui l'empêchent de négocier un contrat alléchant; il est évident qu'il en coûtera quelque chose. Ce dont il est question ici, je pense, c'est du partage équitable des coûts. Quant à savoir combien est imputable à chacun, chaque groupe a probablement une réponse différente à vous donner et une réponse prévisible en plus.

Le président: J'aimerais vous remercier, au nom des membres du Comité, de votre participation à une réunion relativement longue.

M. Keohane: Merci beaucoup, monsieur le président.

Le président: Je pense que l'idée des CPE est bonne. Si vous avez un autre document à nous remettre à ce sujet, cela nous aiderait.

M. Healey: Avec plaisir.

M. Keohane: Nous vous en enverrons un. Nous aimerions aussi que, si votre personnel en particulier, en examinant les autres mémoires, décèle des problèmes concernant le marché des capitaux ou tout autre problème appartenant à notre domaine de spécialisation, n'hésitez pas à communiquer avec nous. Nous nous ferons un plaisir de vous aider.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Keohane.

[Texte]

AFTERNOON SITTING

• 1530

The Chairman: I call the meeting to order and welcome John Bulloch, from the Canadian Federation of Independent Business. John, welcome. I know we have met before, but not usually on pension matters as much as budget matters. Perhaps, with that in mind, John, I would think the other members will start coming in probably within the next five to seven minutes, but you might as well, in the interest of time, begin. Then we can open up for questions.

Mr. John F. Bulloch (President, Canadian Federation of Independent Business): Thank you, Mr. Chairman. I will introduce the members of our delegation. On my immediate left is Brien Gray, one of our vice-presidents, and on my right, Richard Wietfeldt, our director of research.

Just a word on our organization. Most of you are familiar with what we do. We are a political action organization. We have 64,000 members, all small and medium-sized Canadian owned companies. We are the largest voluntary small-business organization in the world, for the size of the country. We have a cross-section of the nation in our membership, from each community in Canada, members from places like the Magdalen Islands, the Queen Charlottes; every town and village in Canada is represented in our base. The distinguishing factor with our organization is that we obtain our base of support by calling into each community; therefore we are a cross-section. It is quite a different organization that solicits its members by mass mailings or meetings. So we have a cross-section of Canada, rather than the most angry or the most extreme.

We are distinguished by two facts; that is, every position we take is based on actual survey responses from the small business sector, and we are also one of the largest research organizations in Canada. We have over a \$500,000 research budget, the largest research operation of any business organization and one of the largest economic research organizations in Canada.

About the small-business community in general, there are a few facts that are pertinent to this gathering. I guess the most distinguishing feature is the degree of diversity and, because of the wide diversity within the small business community, there are no simplistic across the board solutions. As a matter of fact simplistic, mandatory, across-the-board solutions are potentially damaging. So you require a multi-faceted approach to deal with issues such as pensions.

• 1535

Some small firms are well established, very healthy and very profitable. Other small firms are fragile, inexperienced and under-capitalized.

[Traduction]

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Je déclare la séance ouverte et je souhaite la bienvenue à John Bulloch, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. John, soyez le bienvenu. Je sais que nous nous sommes déjà rencontrés, mais ce n'était pas à propos des questions de pensions, d'habitude, mais plutôt sur des questions budgétaires. Cela dit, John, je pense que les autres membres du Comité vont arriver d'ici quelque cinq ou sept minutes, mais vous pouvez toujours commencer, pour ne pas perdre de temps. Ensuite nous passerons aux questions.

M. John F. Bulloch (président, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Merci, monsieur le président. Je vais présenter les membres de notre délégation. À ma gauche ici, M. Brien Gray, l'un de nos vice-présidents, à ma droite, Richard Wietfeldt, notre directeur de recherche.

Quelques mots sur notre Fédération. La plupart d'entre vous savent ce que nous faisons. Nous sommes un organisme à objectifs politiques. Nous regroupons 64,000 membres, qui sont tous des petites ou moyennes entreprises canadiennes. Si l'on compare cela à la taille du pays, nous sommes relativement la plus grande organisation volontaire de petites entreprises. Nous représentons des entreprises de tout le pays, et de toutes les collectivités canadiennes, aussi bien des îles-de-la-Madeleine que des îles de la Reine Charlotte; chaque ville, chaque village du Canada est représenté chez nous. Notre soutien à la base vient donc de chaque collectivité et c'est ce qui fait de nous une organisation unique dans le genre nous sommes donc très représentatifs du Canada. C'est-à-dire que nous sommes une organisation de masse, qu'il s'agisse des réunions que nous organisons ou du courrier que nous adressons à nos adhérents. Disons donc que nous ne représentons pas le parti des mécontents ni des extrémistes.

Deux éléments nous caractérisent; chaque position que nous défendons est la conséquence d'une décision prise à partir des résultats d'enquêtes faites dans le secteur de la petite entreprise, ce qui fait que nous sommes également un des organismes de recherche les plus importants du Canada. Nous avons un budget de recherche de plus de \$500,000, ce qui représente le budget de recherche le plus important qu'un organisme du monde des affaires puisse s'offrir, ce qui fait de nous l'un des organismes de recherche économique les plus importants au Canada.

En ce qui concerne la petite entreprise de façon générale, deux éléments doivent être relevés. Je pense que le trait le plus distinctif est celui de la diversité, ce qui explique également que nous ne pouvons pas nous attendre à des solutions générales de type simpliste. En fait, toute solution simpliste, obligatoire, contraignante et générale risque d'être très nuisible. En matière de pensions, il faut aborder les questions en tenant compte de leurs multiples aspects.

Certaines firmes sont bien établies, saines et rentables. D'autres sont plus fragiles, manquent d'expérience et de capitaux.

[Text]

There are two groups within the small business sector which can be hurt by the imposition of inflexible new labour costs imposed as a result of possible pension reform. One group is the companies with one to four employees which represent 250,000 businesses in Canada—excluding farmers, fishermen, professionals and property owners. These are businesses in which there is an owner, a family member—paid or not paid, depending on economic conditions—possibly one full-time or one part-time worker. They cannot handle bureaucracy or paper work. When they have a good year they make contributions to RRSPs or pay bonuses to their staff.

Those members of the pension industry who have been advocating mandatory private plans, as far as this group is concerned are considered to be just absolutely out of their tree.

Another group that are potentially affected in a negative way by significant new imposed costs, are the new ventures. They have a death rate of about 70% in the first five years. Of those which have failed and start a second time, however, the majority are successful. This high death rate and high birth rate is very much a North American phenomenon. You must be very careful when you examine policies that you do not compare Europe with North America. The death rate and birth rate in small business in North America is almost double that in Europe.

We have approximately 8% of the small businesses die every 12 months in this country and between 10% to 15% are born—new ventures. Two-thirds of all new jobs come from new ventures and firms in their first five years of growth.

So it is very serious if we impose new barriers to entry because it is the new entry and the new venture formation in our economy that keeps our economy alive.

Let me describe the pension issue as we see it from the perspective of small business. We do not dictate any pressures for significant pension reform from our own membership. We undertake 2,000 personal interviews every week. We process 5,000 letters and phonecalls a year. These are all computerized. We also process 20,000 individual comments from members based on forms we leave with them to fill in. The question of pension and pension-related issues would not rank in our computer in the top 100 issues.

Those which do have plans, have trouble getting their employees to join—especially young people and married women. I was thinking today as I came up on the plane of a family incident that happened 25 years ago in our family business when my father offered a fully-vested money purchase plan to our employees—we had 35 at the time—on the basis of 4% contribution by the employer, 4% by employee. And 80% of the workers would not join even though it was fully vested, because they were all new Canadians and they all

[Translation]

Deux groupes plus particuliers au sein de ce secteur de la petite entreprise risqueraient d'être gravement atteints par toute mesure de réforme des pensions contraignante qui s'accompagnerait d'une croissance du coût de la main-d'oeuvre. Le premier de ces groupes est celui des entreprises de un à quatre employés, c'est-à-dire 250,000 entreprises canadiennes... si l'on exclut les exploitants agricoles, les pêcheurs, les professions libérales et les propriétaires fonciers. Voilà donc des entreprises qui se composent d'un propriétaire, d'un membre de la famille... rémunérés ou non, selon la situation économique... et éventuellement d'un employé à temps plein ou à temps partiel. Ces entreprises n'ont pas la possibilité d'assumer des charges de travaux de secrétariat trop importantes. Dans les bonnes années, elles peuvent cotiser aux REER, ou verser une prime à leurs employés.

De notre point de vue, il est absolument impensable que certains représentants des caisses de pensions aient pu se faire les avocats des régimes de pensions privés obligatoires.

Le deuxième groupe qui pourrait être gravement touché par une augmentation des coûts serait celui des nouvelles entreprises. 70 p. 100 d'entre elles n'atteignent pas cinq ans. Toutefois, celles qui, après une première faillite, reprennent un nouveau départ sont en général rentables. Ce taux très élevé de faillites, parallèlement à un taux de naissance très élevé, caractérise la structure de la petite entreprise en Amérique du Nord. Il convient donc que vous teniez compte des différences fondamentales entre l'Amérique du Nord et l'Europe à ce sujet. Les taux de disparitions et le taux de naissances dans le secteur de la petite entreprise nord-américaine sont près du double de ce qu'ils sont en Europe.

Environ 8 p. 100 des petites entreprises disparaissent tous les 12 mois, tandis qu'il en naît à raison de 10 à 15 p. 100 chaque année. Deux tiers des nouveaux emplois viennent des entreprises nouvellement créées et de firmes qui n'ont pas atteint cinq ans.

Étant donné l'importance de ce secteur pour la vitalité de notre économie, il serait grave de rendre la création de nouvelles entreprises encore plus difficile.

Laissez-moi maintenant vous donner l'avis de ce secteur sur la question des pensions. Nos adhérents ne nous demandent pas d'exercer quelque pression que ce soit pour que le régime des pensions soit modifié. Or, nous procédons chaque semaine à 2,000 entrevues personnelles. Nous recevons chaque année 5,000 lettres et coups de téléphone. Nous dépouillons également 20,000 formulaires que nos adhérents remplissent. Au total, cette question des pensions ne serait certainement pas parmi les 100 questions prioritaires classées par notre ordinateur.

Les entreprises qui offrent des régimes de pensions ont souvent du mal à y faire inscrire leurs employés... notamment les jeunes et les femmes mariées. Je pensais, dans l'avion, à ce qui est arrivé dans notre entreprise familiale il y a 25 ans, à l'époque où mon père a offert à nos employés... il y en avait 35 à l'époque... un régime de pensions à dévolution intégrale et à souscription au comptant, sur la base d'une cotisation de 4 p. 100 de l'employeur et de 4 p. 100 de l'employé. 80 p. 100 de nos employés ont refusé cette offre, malgré la dévolution

[Texte]

wanted to put their money in a house. So they would sooner put the 4% in a house than have the 4% plus the 8% in a pension. And we had to pay 100% of the coverage at that time. I assume we were acting in a very paternalistic manner but, essentially, my father at the time felt that they just were not adequately protecting themselves. This was 25 years ago before RRSPs. Unfortunately, today two-thirds of those people's jobs have gone as a result of low cost imports.

Another issue with small business is the RRSPs. Because their incomes fluctuate up and down, they would like to put a large amount in when they have the capability and have a good year, because the next year they may not be able to contribute anything. So there is a lot of pressure to have the limits raised on RRSPs. We do have a lot of pressure to make deferred profit-sharing plans available that could be reinvested in the firm and would include 70% of eligible employees.

• 1540

I would like to express two concerns we have as an organization. I will bring you our insights as an organization that is active in a world body that represents over 60 nations, for which I had the pleasure of serving on the board of governors.

One concern we have is the growth of the underground economy. It is roughly 10% in North America; but our fear is that in the next decade it will reach 20%, based on the present size of the underground economy in Europe. The major cause of the high underground economy in Europe is the high payroll taxes.

The major issue of discussion last year in Spain at the world conference was the problem the underground economy is creating for small business. The competition from firms that do not pay taxes is one of the number one issues in Europe. What happens is, as soon as the underground economy gets hold, it spreads very quickly; and you find it difficult to reverse because firms that are competing with companies that are not paying taxes soon find, if they do not do the same, they disappear. You get huge blocks within cities and huge areas within rural parts of countries in which nobody is paying taxes at all, and governments are fearful of clamping down on the underground economy for fear they would destabilize the country. Something like half the unemployed in Italy today are considered to be working in the underground economy.

The question of the growth in the payroll tax is not just a question of pension costs; it is the rapid growth in UI—we have now added adoptive parents into the UI—increases in the workmen's compensation, the development of payroll taxes on health care in Manitoba, Quebec and so on. We consider this a very serious national issue and we ourselves are funding a \$20,000 research project to better understand the implications of growing payroll taxes in our country.

[Traduction]

intégrale, car c'étaient des Canadiens de date récente qui voulaient tous acheter un logement. Ils préféraient donc investir ces 4 p. 100 dans l'achat de la maison, plutôt que d'avoir les 8 p. 100 de la pension. A l'époque, il nous fallait assumer la protection à 100 p. 100. Je pense que nous avons agi de façon très paternaliste, mais mon père avait surtout le sentiment que ses employés ne se protégeaient pas de façon suffisante. Tout cela s'est passé 25 ans avant les REER. Malheureusement, deux tiers de ces emplois ont disparu aujourd'hui, en raison des importations à bas prix.

Une autre question se pose à la petite entreprise à propos des REER. En raison des fluctuations de leurs bénéfices, ces petites entreprises aimeraient pouvoir cotiser beaucoup les bonnes années, en prévision des vaches maigres. Voilà pourquoi elles aimeraient que l'on relève le plafond des REER. On nous demande beaucoup également que les régimes de participation différée aux bénéfices puissent être réinvestis dans la firme et que 70 p. 100 des employés puissent avoir accès à ces régimes.

J'aimerais ici exprimer deux des craintes de notre organisation. Ces réflexions sont celles d'une organisation qui est représentée dans une fédération mondiale regroupant plus de 60 pays, et au conseil des gouverneurs de laquelle j'ai eu le plaisir de siéger.

L'une de nos craintes tient à la croissance du travail noir. Cela représente environ 10 p. 100 en Amérique du Nord; nous craignons, si nous nous reportons à l'exemple européen, que ce pourcentage n'atteigne 20 p. 100 dans les dix années à venir. Ce sont essentiellement les impôts sur les salaires qui en sont la cause en Europe.

Lors de la conférence mondiale que nous avons eue l'an dernier en Espagne, le problème le plus discuté a été celui des difficultés des petites entreprises dues au travail noir. En effet, une des questions les plus brûlantes en ce moment en Europe est celle de la concurrence déloyale des firmes qui ne payent pas d'impôt sur les salaires. Dès que ce phénomène naît, il se répand extrêmement rapidement; il devient alors très difficile de l'enrayer, puisque les firmes qui sont en concurrence avec d'autres qui ne payent pas ces impôts et cotisations, sont contraintes—si elles ne veulent pas faire faillite—d'en faire autant. On assiste donc à la naissance de blocs entiers d'entreprises dans les villes, de régions entières dans les campagnes, où personne ne paye d'impôts, sans que le gouvernement ose intervenir de peur de complètement déstabiliser l'économie du pays. C'est ainsi que l'on estime que la moitié des chômeurs italiens travaillent aujourd'hui au noir.

La question de la croissance de la quote-part patronale ne dépend pas seulement des pensions; il faut citer également la croissance importante de l'assurance-chômage—les nouvelles dispositions font maintenant figurer les parents adoptifs—l'accroissement des indemnités versées aux travailleurs, la croissance des cotisations de santé au Manitoba, au Québec, etc. Nous pensons que cela représente une question d'importance nationale, et nous finançons nous-mêmes un projet de recherche de 20,000 dollars destiné à mieux faire comprendre

[Text]

We did do a study a couple of years ago that showed, if you took 1979 figures, a CPP increase of 100% for employers, which would be an increase of payroll from 1.6% to 3.2%, represented in 1979 figures 53% of the after-tax profits of all the small corporations in Canada. It will be much higher in 1982, which was a very bad year for earnings.

The other major issue we are concerned about as an organization that does advise governments in Canada is the question of competitiveness of the Canadian economy with the United States and the Pacific Rim countries as the major threat to our jobs. The rationalization of production internationally is a far greater threat to jobs in Canada than technology. New technology is fairly light and easy to ship, so new technology is actually encouraging the rationalization of jobs and production internationally.

Since the recession, every firm in Canada is very, very cost conscious. Our non-wage labour costs are higher than those in the United States—we have statistics on that—and our wage costs are higher than those in the United States. If you compare Ontario with the southern U.S., it is about \$4 an hour.

Many people feel, especially organized labour, the answer to our high wage levels is better management. My thesis is that the better managed firm in the future will be the one that will become the most international and will be the most likely to move subcontracting offshore or to enter into joint ventures and production-sharing arrangements outside the country.

So we are facing a very serious threat to jobs in North America and western Europe. Western Europe's threat is coming from eastern Europe; our threat is coming from southern U.S. and Pacific Rim countries. I would say the priority of this nation and this government for the next decade should be bringing labour costs, both wage and non-wage costs, and inflation rates below the United States. That is absolutely fundamental to just protecting present job levels in this country.

Major corporations have a much different view than we would have on the pension issue. It is much easier to offer higher benefits to a smaller group, because they will be moving jobs offshore all through the 1980s as well as introducing labour-saving technologies. Major corporations in North America and western Europe, firms of over 500, will be shedding jobs all through the 1980s.

• 1545

The question of higher pension costs, as long as they are dealt with within the private sector, means the money is recycled to themselves, and they certainly do want to see

[Translation]

les implications pour notre économie de la croissance des charges patronales.

Une étude que nous avons faite il y a quelques années a montré que, pour 1979, un accroissement de 100 p. 100 de la cotisation patronale au RPC, soit une augmentation de 1,6 à 3,2 p. 100 des salaires, représentait 53 p. 100 des bénéfices après impôt des petites entreprises du Canada. Ce chiffre serait beaucoup plus élevé pour 1982, puisque ce fut une année très mauvaise.

En tant qu'organisation chargée de conseiller ici le gouvernement canadien, nous tenons à dire que nous sommes très concernés par les conséquences de la concurrence américaine et des pays de la bordure du Pacifique, concurrence qui menace les emplois des Canadiens. L'organisation internationale de la production représente une menace beaucoup plus grave pour nos emplois que le développement de la technologie. Étant donné que les nouvelles technologies sont en général assez légères et faciles à transporter, leur développement va de pair avec la rationalisation de l'emploi et de la production au niveau international.

Depuis la récession, toute entreprise au Canada est très consciente du problème des coûts. Or, nous constatons que nos coûts extra-salariaux sont plus élevés qu'aux États-Unis—nous avons des chiffres là-dessus—de même que nos coûts à proprement parler salariaux. Si vous comparez l'Ontario avec le sud des États-Unis, la différence est de 4 dollars l'heure.

Nombreux sont ceux, notamment parmi les syndicats, qui pensent qu'il faut répondre à ces problèmes en améliorant la gestion. D'après ma théorie, les firmes les mieux gérées seront celles qui seront capables d'affronter la concurrence internationale, qui seront capables de sous-traiter à l'étranger, ou de participer à des entreprises et à des accords de production à l'extérieur du pays.

En Amérique du Nord, comme en Europe de l'Ouest, la situation de l'emploi est menacée. En Europe de l'Ouest, la menace vient de l'Est; ici, elle vient du sud des États-Unis et de la bordure du Pacifique. Je pense que notre priorité, au cours des dix années à venir, serait de ramener les coûts de main-d'oeuvre, salariaux et extra-salariaux, ainsi que les taux d'inflation à des niveaux inférieurs à ceux des États-Unis. Cela est absolument indispensable si l'on veut simplement protéger le niveau actuel de l'emploi canadien.

Les grandes sociétés ont un avis différent du nôtre sur cette question des pensions. Il est beaucoup plus facile d'offrir de nouveaux avantages lorsque le groupe d'employés diminue; or, ces grandes sociétés vont effectivement faire appel à de la main-d'oeuvre à l'étranger pendant les années 1980, et recourir aux technologies réductrices d'emplois. Ces grandes sociétés d'Amérique du Nord et d'Europe de l'Ouest, sociétés de plus de 500 personnes, vont éliminer des employés pendant toutes les années 1980.

Tant que les prélèvements imposés au titre des pensions restent à l'intérieur du secteur privé, cela se traduit par un recyclage de l'argent, une augmentation de l'épargne et de la

[Texte]

higher levels of savings and capital formation because they have to invest heavily to stay competitive, but they are not a source of jobs in the next 10 years.

So the message for us as citizens and for you as parliamentarians is to help assess the trade-offs involved in jobs and competitiveness as a result of possibly adding to the costs of labour in the next decade as a result of social reform. We are not in the 4% to 6% growth of the 1950s and 1960s. We will have to fight to average 2% to 4% growth all through the 1980s.

I think you can get the best particular point of view from small business if you refer to the last page of our brief, on which we have an appendix. That appendix is a survey of 5,000 companies and probably is the best guidance you can get anywhere in the country on the small business sector's view of pension issues.

I refer just briefly to one particular question in which we placed a number of the options, the form options before questions eight and nine. They tell us, for example, that 17.7% would opt for increasing the Canada Pension Plan, Quebec Pension Plan; 11.2% would favour increasing the Guaranteed Income Supplement; 7.4% would favour mandatory private plans; 16.5% would favour more simplified voluntary plans, and we have been in the process of educating our own members on using voluntary plans; and 29.4% would support working out your own arrangements, such as through the use of RRSPs and so on.

You can get other guidance on our members' views and the small business views in that survey that could be useful in dealing with other questions.

This multi-faceted approach to dealing with this complex question of pensions has also been further supported by a research project which we financed and some of that research material... Here it is. I think we have distributed this, *Retirement Income Provisions in Canada's Independent Business Sector*, and we recommend that study to you. It supported this type of multi-faceted approach.

If you look at all the different ways in which people provide for their retirement, this research project shows that registered pension plans cover 8.6% of owners and about 21.4% of employees; deferred profit sharing plans and group RRSPs cover 25.5% of owners and 5.2% of employees; individual RRSPs cover 60% of owners and 52% of employees. Put that all together and you get combined coverage for owners of 71.3% and for employees of 59.6%. But when you add the equity that these people have in their homes and in their businesses 90% of owners are covered and 84% of employees are covered.

[Traduction]

formation de capital, ce qui est intéressant puisqu'il faut beaucoup investir pour rester compétitif; mais, cet accroissement des coûts ne sera pas du tout créateur d'emplois pour les dix années à venir.

Nous, citoyens, et vous, parlementaires, devons chercher à évaluer correctement ce qu'il en coûtera en emplois et en compétitivité d'augmenter—à la suite de réforme sociale—les coûts de main-d'oeuvre pendant les dix années à venir. Nous n'en sommes plus aux croissances de 4 et 6 p. 100 des années 50 et 60. Nous allons devoir lutter pour atteindre une moyenne de 2 à 4 p. 100 pendant les années 80.

Je pense que vous aurez une très bonne idée du point de vue de la petite entreprise si vous vous reportez à la dernière page de notre mémoire, là où se trouve l'annexe. Cette annexe reproduit les résultats d'une enquête menée auprès de 5,000 sociétés, et elle représente sans doute le meilleur guide pour connaître le point de vue des petites entreprises sur la question des pensions.

Je vais parler rapidement d'une des questions que nous posons, concernant les différentes options, aux questions 8 et 9. On y voit que 17.7 p. 100 des personnes interrogées opteraient pour une augmentation du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec; 11.2 p. 100 sont favorables à une augmentation du supplément du revenu garanti; 7.4 p. 100 sont favorables aux régimes de pensions privés obligatoires; 16.5 p. 100 seraient favorables à des régimes de pensions facultatifs simplifiés, et nous sommes en train d'apprendre à nos adhérents comment utiliser ces régimes facultatifs; 29.4 p. 100, enfin, pensent que chacun peut se débrouiller comme il l'entend, en acquérant par exemple des REER et cetera.

Vous pourrez en savoir plus sur le point de vue de nos adhérents et de la petite entreprise grâce à cette enquête dont les résultats vous serviront pour l'étude d'autres questions.

Nous avons également financé un autre projet de recherche dont les conclusions confirment la nécessité d'une approche multiforme, tenant compte de la complexité de la question; voilà cette étude. Je pense que vous l'avez. Il s'agit de «Retirement Income Provisions in Canada's Independent Business Sector» (Les dispositions canadiennes appliquées au secteur de la petite entreprise en matière de pension), nous vous en recommandons l'étude. Ses conclusions confirment ce que je viens de dire sur la nécessité d'une approche multiforme.

Étant donné l'éventail des solutions possibles au problème de la retraite, vous verrez que cette étude montre que les régimes enregistrés de pension assurent 8.6 p. 100 d'entrepreneurs et 21.4 p. 100 d'employés; les régimes de participation différée aux bénéfices et les REER collectifs couvrent 25.5 p. 100 des entrepreneurs et 5.2 p. 100 des employés; les REER individuels assurent 60 p. 100 des entrepreneurs et 52 p. 100 des employés. Au total, vous avez une protection de 71.3 p. 100 des employeurs et de 59.6 p. 100 des employés. Mais si vous ajoutez à cela les biens détenus sous forme de logements ou de propriétés industrielles, 90 p. 100 des entrepreneurs sont assurés et 84 p. 100 des employés.

[Text]

I do not want to take any more time. I thought perhaps I would turn it over to Richard for a while and then leave as much time for comments and questions from you.

Richard, do you want to make some further comments?

Mr. Richard A. Wietfeldt (Director of Research, Canadian Federation of Independent Business): Just the briefest elaboration on a couple of things.

The analysis of Haley are in this book, and if some of you did not receive it, or if you would like a copy in French, we have them.

What I think is new and very useful about this analysis is that first of all he sets up a basic analysis by level of retirement income provision. He does not want to look just at the public plans and he does not want to look just at retirement pensions; but he builds up—those of you who have looked at it know—a series of four different levels, and the analysis is in the end based on each individual or family and how they fare through the whole of the four levels. In other words, it takes, for the first time, I think, an integrated approach to the whole problem. Now, this is referred to in Lazar and a number of other people, but most of the time this procedure has never been followed systematically.

• 1550

That is, after all, the end of pension coverage in the end. It is not to be covered by an employer plan; it is to have a retirement income that is satisfactory according to the personal goals of the individuals. Most of the pension research never gets down to integrating all those, mostly because we have very little information on—we have some information on home ownership; we have information on registered pension plans; we have information on RRSPs—but for the RRSPs only usually whatever amount has been paid in in one particular year, because of tax forms; but that has never been integrated in any of these studies I have seen. Therefore you are always left with Lazar and the green paper and others.

Many people contributed to RRSPs in 1979, but our study shows that a great proportion of the people had RRSPs at some level accumulated, but in any particular year they might not contribute. The research on RRSPs would be very deficient if it did not take account of that; and I do not believe it ever has. In any case, when we add up the totals, as we said, the coverage ratio in small business, as we have seen it—we surveyed firms by mail and then we interviewed a limited number of firms, 50 firms altogether, but we interviewed employees in those firms as well. We were able to interview in only 50 firms, and we interviewed 50 employers and about 50 employees as well. That is a very small sample. It costs a lot of money to do that type of work, so we have been able to do only that much so far. But it seems to me it is a contribution, in the sense that it not only shows the methodology but it also shows that the coverage, when you integrate these together, tends to add up to quite a bit more than the official figures on pension coverage would say.

[Translation]

Je m'arrêterai là. Je pensais peut-être passer la parole à Richard, et nous pourrions ensuite avoir tout notre temps pour les questions et les explications.

Richard, est-ce que vous avez quelque chose à ajouter?

M. Richard A. Wietfeldt (directeur de recherche, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Juste quelques développements concernant deux ou trois questions.

L'analyse de Haley se trouve dans ce livre, et si vous ne l'avez toujours pas, ou si vous en voulez un exemplaire en français, nous l'avons.

Ce qui me semble à la fois nouveau et très utile dans cette analyse c'est que, pour la première fois, une analyse est faite par catégorie de revenu de pensions. Il n'y est pas simplement question des régimes publics et des pensions de retraite; au contraire—ceux d'entre vous qui s'y sont reportés me comprennent—it tient compte d'une série de quatre catégories, et l'analyse finale montre comment chaque particulier ou chaque famille se situe à l'intérieur de ces quatre catégories. Voilà donc, pour la première fois, une approche globale de l'ensemble de la question. C'est également ce que font Lazar et quelques autres auteurs, mais la plupart du temps leur étude n'est pas aussi systématique.

Voilà après tout ce dont il s'agit vraiment lorsque l'on parle de pension. Il ne s'agit pas à tout prix d'être assuré par un régime de l'employeur; il s'agit surtout d'avoir un revenu de retraite qui soit satisfaisant en fonction de vos objectifs personnels. La plupart des recherches faites dans ce domaine n'arrivent jamais à intégrer l'ensemble de ces catégories, tout simplement parce qu'elles n'ont pas les informations suffisantes—nous avons des chiffres sur la propriétaire foncière; nous en avons sur les régimes de retraite enregistrés; nous en avons sur les REER—pour ces derniers nous ne disposons normalement que de la somme qui a été versée au cours de l'année, ceci en raison des formulaires remplis pour l'impôt; mais tout cela n'a jamais été intégré dans les études dont j'ai pu prendre connaissance jusqu'ici. Voilà où vous en êtes avec Lazar, le Livre vert et autres.

Nombreuses sont les personnes qui ont acheté des REER en 1979, mais notre étude montre qu'un pourcentage important de ces personnes détenaient déjà des rentes accumulées au titre des REER, sans avoir rien versé cette année-là. Toute étude des REER qui ne tiendrait pas compte de ce phénomène serait faussée; je ne pense pas qu'une étude ait jamais été faite comme cela. En tout cas, lorsque l'on fait le total, comme nous le disions, on obtient le pourcentage de protection de la petite entreprise, comme nous l'avons dit; nous avons fait des enquêtes par la poste, nous avons ensuite interrogé des chefs d'entreprises, 50 entreprises en tout, et nous y avons également interrogé les employés. Nous n'avons pu interroger que 50 employeurs et environ 50 employés. C'est un petit échantillon. Tout cela coûte très cher, et nous n'avons pas pu en faire plus. C'est tout de même une contribution à ce type d'étude, dans la mesure où cela indique la méthode à suivre, mais également parce que cela nous donne une idée de la protection, et lorsque

[Texte]

In the last chapter, Chapter 6, page 116 or 117, and following, the point here is then to take a look at some typical employees, one owner-manager, and three others. These are obviously not a statistical sample of any sort. It is just to indicate what would typically be found. These are all younger employees—and projecting on a basis of certain parameters, very conservative ones, 1.5% real income growth, and so forth, through their lifetimes, what would their pension provisions, whatever they are, as they currently have them—not as they tend to build them up when they are 45 or 50 and they realize at that time they have to save more, but what do they have in place at age 25 or 30 or 35 and what is that going to yield on the basis of these projections, in line with their goals, with the poverty line, with average wages and salaries?

I think you will see there that the conclusion is entirely valid that given what they have at these rather young ages and these conservative assumptions, only if we keep increasing the RRSP contribution limits so that they can keep up with inflation and so forth will that allow people who have not necessarily an employer pension plan but one vehicle, an RRSP or an employer pension plan or some other type of informal plan, or equity that they are building up, some type of savings, whether tax protected or not . . . one vehicle beyond the public plans of Canada Pension Plan and OAS. That is enough to assure something very reasonable, in line with their own goals, which were usually pretty close to full income replacement.

Again, it is illuminative. It is something that might require further work, but at least it shows that an alleged gap of the type and magnitude that has been stated many times certainly needs to be questioned. It is not there.

In the submission we gave to you Friday we analyzed at some length, along with making a number of recommendations, the suggestion by the authors of the green paper and the government that the needs or the gap for middle-income earners are still pretty severe, and that therefore we should seriously question whether we need a national mandatory system of some type, rather, either the Canada Pension Plan or mandatory private sector plans for all employers and employees. While we think on the one hand our study has shown the need is not nearly as great as has been alleged, on the other hand the justification given for looking particularly at retirement income replacement ratios as a rationale is very deficient indeed.

• 1555

When you look through some of the appendices of the Lazar report, on which this graph 4 in the green paper is based, or it is a very similar analysis in any case, the estimates are very rough indeed. If you come to the end of about 25 steps of estimating this or that, sometimes you have a very distant proxy for a universe that you are trying to portray and you come to about 25 steps of reasoning, and then you say: Okay, now we have a preliminary result here; there are six factors

[Traduction]

vous ajoutez ces chiffres, vous obtenez un total légèrement supérieur à ce que les chiffres officiels nous disent.

Au dernier chapitre, le chapitre 6, aux pages 116 et 117 et suivantes, l'on fait une analyse de la situation de l'employé type, de l'entrepreneur, et de trois autres cas. Ce n'est évidemment pas un échantillon statistique. C'est simplement une indication de ce que l'on peut s'attendre à trouver. Ce sont tous de jeunes employés—et à partir de certains paramètres, très prudents, de 1.5 p. 100 de croissance réelle du revenu etc., pendant une carrière entière, on peut prévoir ce que sera la pension de retraite, pour la majorité des cas; je ne parle pas de ceux qui s'aperçoivent à 45 ou 50 ans qu'ils ont besoin de faire plus d'économies, mais de ceux qui à 25, 30 ou 35 ans cotisent déjà à un fonds de retraite; l'on peut donc faire un certain nombre de projections, en fonction des objectifs, des questions de seuils de pauvreté, de salaires moyens, etc.

Je pense que vous serez d'accord avec notre conclusion: étant donné ce dont disposent ces employés dans leur jeune âge, étant donné par ailleurs les hypothèses très prudentes que nous faisons, ce n'est qu'en relevant le plafond de cotisations au REER en fonction de l'inflation que l'on permettra à tous ceux qui ne sont pas nécessairement protégés par un régime de pension de l'employeur, mais qui disposent des REER ou d'une autre forme de placement, ou d'épargne—imposée ou non—de disposer de quelque chose d'autre que du Régime de pensions du Canada et de la sécurité de la vieillesse. On peut alors leur assurer un revenu de retraite raisonnable, tenant compte de leurs projets et objectifs, lesquels sont en général très proches d'un revenu de remplacement à près de 100 p. 100.

Encore une fois, ce ne sont que des indications. Il faudrait peut-être creuser encore, mais cela montre au moins que cette lacune, qui a été dénoncée à plusieurs reprises, demanderait à être étudiée de plus près. Ce n'est toujours pas le cas.

Dans notre mémoire de vendredi, nous analysons en détail, et nous faisons un certain nombre de recommandations là-dessus, les conclusions des auteurs du Livre vert, et du gouvernement, selon lesquelles les catégories moyennes de revenu sont encore extrêmement mal servies, ce qui amènerait à se poser sérieusement la question d'un régime national obligatoire de pension, qu'il s'agisse du Régime de pensions du Canada ou d'un régime privé obligatoire, applicable à tous les employeurs et employés. D'après notre étude, nous concluons que ce besoin n'est pas encore aussi pressant qu'on le prétend, nous contestons par ailleurs la validité des arguments qui sont avancés pour justifier une telle proposition, arguments qui s'appuient notamment sur une comparaison des revenus de retraite avec les revenus de période d'activités.

En parcourant certaines des annexes du rapport Lazar, sur lequel est basé le graphique 4 du Livre ou bien il s'agit alors d'une analyse très semblable—vous constaterez que les évaluations sont très approximatives. Après 25 étapes d'évaluation de ce ceci ou de cela, vous en arrivez à une vue très floue du tableau que vous essayez de broser. Vous arrivez au bout de 25 maillons de raisonnement et vous vous dites: bon, nous voilà donc avec un résultat préliminaire; il peut y avoir six

[Text]

that affect this up or down . . . two effect it down, four effect it up—and we do not know how much, so we will double it. I mean, it does not give you a lot of confidence about the gap that they are alleging. I think that needs to be looked at very seriously. But even granted, say, that you accepted what they said in graph 4 in the green paper, page 24, the proportions that would not achieve income maintenance would not have 100% replacement ratio in retirement.

It seems to me that it would take a lot to justify that fairly weighty national program of reform, either through the CPP or another public pension plan added on top of that, or through mandatory private. The mandated—when we know the cost, and we know what inflexibility and so forth it would impose on the small business universe to impose a system like that to repair what are fairly minor gaps here theoretically, but in actual fact may not be the gaps that are there at all, not only because the analysis is unsure, but also because who is to say that everybody will want to spend as much in retirement, that is to us just a basic question that is left unanswered. And while many individuals may want to, many others may not, and the report constantly moves between saying we should have the vehicles available so that adults may provide for 100% replacement, which I think our study shows is in place, and it moves from there to saying should we not mandate; that pretty well that type of replacement is substantially covered for everybody whether they are particularly pleading for it or not.

We have a number of individual recommendations. Our brief is not final in the sense that we are part of the business committee on pension and policy cost study and we are going to be looking at the costs which are just now being completed, so we may possibly come back to you again with some more refined recommendations; but at least for now we have commented on a number of the individual things before you.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you. Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. I would like to congratulate the Canadian Federation of Independent Business for their brief. You certainly got right down to the basics and covered most of the problems. I am aware you usually reflect pretty accurately the feeling of your clients, if you will, because as you say you do poll them regularly, and most effectively, I think.

On the first page of your executive summary you talk about insurance that all the elderly will have public support for a reasonable level of income. What is a reasonable level of income?

[Translation]

facteurs qui le font augmenter ou diminuer—deux facteurs vers le haut, quatre facteurs vers le bas—et nous ne savons pas au juste de combien, donc nous allons doubler cette somme. Il n'y a pas de quoi vous donner grande confiance sur l'écart que l'on invoque. Je crois qu'il convient d'étudier la question très sérieusement. Mais à supposer que vous acceptiez les conclusions contenues dans le graphique 4 du Livre vert, à la page 24, les proportions par lesquelles il ne serait pas possible de maintenir le niveau de revenu n'auraient pas 100 p. 100 de taux de remplacement à la retraite.

Il faudrait beaucoup de persuasion, je crois, pour justifier ce programme national de réforme passablement pesant, soit par le truchement du R.P.C., soit par tout autre régime public de pension surajouté, soit par un régime privé obligatoire. Ceux auxquels un régime obligatoire serait imposé . . . lorsque nous en connaissons le coût, la rigidité et autres contraintes qu'il imposerait aux petites entreprises qui devront mettre en place un régime conçu pour remédier à ce qui n'est, en théorie, que des lacunes relativement insignifiantes, et non prouvées, de surcroît, non seulement parce que l'analyse n'est pas solide, mais encore parce que nous ne savons pas si tout le monde voudra dépenser autant pendant les années de retraite. Pour nous, c'est là une question fondamentale qui reste sans réponse. Et même si beaucoup de gens le voulaient, il y en a beaucoup d'autres qui ne le voudraient pas, et le rapport oscille constamment entre deux positions, recommandant, d'une part, de tout mettre en oeuvre pour que des adultes puissent assurer le revenu de remplacement à 100 p. 100—ce qui est déjà fait, d'après notre étude—et d'autre part, que nous ne devrions pas prendre ces régimes obligatoires, et que ce genre de remplacement est pratiquement assuré à chacun, qu'on le réclame ou non.

Nous avons formulé un certain nombre de recommandations spécifiques. Notre mémoire n'est pas définitif, au sens où, en tant que membre du comité d'étude sur les pensions et les coûts de la politique et nous allons examiner les coûts—c'est un travail qui est sur le point d'être achevé. Il se peut donc que nous revenions vous présenter des recommandations plus nuancées mais nous vous aurons, tout au moins, communiqué nos observations sur un certain nombre de problèmes dont vous êtes saisis.

Je vous remercie beaucoup.

Le président: Je vous remercie. Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Je vous remercie, monsieur le président. Je voudrais tout d'abord féliciter pour son mémoire la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, qui est certainement retournée au fondement de la question et a traité de la plupart des problèmes. Je sais que vous vous faites généralement l'écho des sentiments de vos clients, puisque, comme vous nous le dites, vous faites régulièrement auprès d'eux des sondages d'opinion, de façon fort efficace.

Vous parlez, à la première page de votre résumé, d'assurer que toutes les personnes âgées bénéficient d'un niveau de revenu raisonnable grâce à l'aide publique. Qu'appellez-vous un niveau de revenu raisonnable?

[Texte]

Mr. Wietfeldt: I do not know that we have any particular evidence on that, but I do not think it would be greatly argued among our members. We asked them a general question—this is two years ago, or so, it is reported later . . . Should the public system yield more to the present old age?—and something like 52% to 35% said that it should, with the others not knowing. So our members tend to feel that some improvements are required as of about 1980 when that survey was made.

Mr. Dantzer: Would you consider that the reasonable level of income is the poverty line, if we could find one?

Mr. Wietfeldt: I sit on the National Task Force of the Canadian Council on Social Development to redefine the poverty lines. We just had an all weekend meeting here, and the issues there are . . . They do not feel that they do have an effective poverty line at the moment, although they have been in the business for a decade or so. So some reasonable poverty line, yes, I think our members would say that.

Mr. Dantzer: Do you feel that pensions up to that level should be mandated, but not above that level?

Mr. Wietfeldt: That is right.

Mr. Dantzer: On page 2 you say that you reject the idea of replacing RRSPs with the proposed registered pension accounts. Could you explain why you reject . . .

• 1600

Mr. Wietfeldt: Our feeling is that individuals basically, not individuals in a sense of some sort of a radical individualism, but just in a sense that ultimately in the end individuals know best and are able to be most responsible—individual couples and persons—about what they actually want to do, how they want to save. As John indicated, in a particular example, in many cases youngsters feel that paying off their house is far more important. An individual may want to start a business, and we have never opposed that a person be able to withdraw his RRSP which is then taxable on point of withdrawal.

So our members I believe need that flexibility. Both employers and employees desire it greatly and locking into RPAs would, I believe, tend to really reduce the growth that we have seen in retirement savings through RRSPs. I have looked at the responses from the pension survey—they do not make comments like, I would be glad to contribute for my employees but they really withdraw the money from RRSPs. We do not get that kind of comment. I do not believe employers feel that they would rather put into something that is a locked in vehicle. So our feeling is that both individuals should have the flexibility to save in the way and in the forms that they want; and secondly, that employers do not feel that they are hampered by employees being able to withdraw later money that they put in for them for RRSPs.

[Traduction]

M. Wietfeldt: Nous n'avons pas de preuves de cela, pour autant que je sache, mais cela ne serait pas sujet à controverse parmi nos membres. Il y a deux ans environ—il en est fait mention dans la suite du rapport—nous leur avons posé une question générale: le régime public devrait-il assurer davantage, à l'heure actuelle, aux personnes âgées? Entre 52 et 35 p. 100 ont répondu que ce serait nécessaire, les autres ne savaient pas. Lorsque cette enquête a été faite, c'est-à-dire en 1980, nos membres jugeaient donc, dans l'ensemble, que certaines améliorations étaient nécessaires.

M. Dantzer: Est-ce que vous considéreriez le seuil de pauvreté comme niveau raisonnable de revenu, si nous pouvions l'établir?

M. Wietfeldt: Je siège au Groupe d'étude national du Conseil canadien de développement, et nous essayons de déterminer ce qui constitue la pauvreté. Nous venons d'y passer tout un week-end, et les questions dont nous sommes saisis sont . . . Il ne semble pas que nous ayons, à l'heure actuelle, de seuil de pauvreté clairement établi, bien que le Conseil y travaille depuis une dizaine d'années. Mais je pense que nos membres seraient d'accord pour adopter un seuil de pauvreté raisonnablement établi.

M. Dantzer: Est-ce que les pensions devraient être rendues obligatoires jusqu'à ce niveau, mais pas au-delà?

M. Wietfeldt: Oui, c'est bien cela.

M. Dantzer: Vous dites, à la page 2, que vous repoussez l'idée de remplacer les REER par les comptes de pension enregistrés. Pourriez-vous m'expliquer pourquoi vous repoussez . . .

M. Wietfeldt: À notre avis c'est aux personnes elles-mêmes—je ne parle pas là de l'individualisme au sens radical, mais au sens où, tout compte fait, chacun d'entre nous est responsable et sait ce qui lui convient—c'est donc aux couples et aux personnes de décider ce qu'ils veulent et de quelle façon ils veulent faire des économies. Comme l'a dit John, en citant un exemple, les jeunes jugent souvent beaucoup plus important d'avoir une maison à eux. Une personne peut préférer se lancer dans une entreprise, et nous n'avons jamais vu d'inconvénient à ce qu'une personne puisse retirer son REER qui devient, à ce moment-là, imposable.

Ce qu'il faut donc à nos membres, c'est une certaine latitude dans leurs décisions. Tel est le vœu tant des employés que des employeurs, et si l'on immobilisait l'argent dans des Comptes de pension enregistrée, on limiterait de la sorte l'expansion assurée par les REER à l'épargne de retraite. J'ai examiné les réponses de l'enquête sur les pensions—on n'y fait pas des commentaires du genre de: Je serais heureux de cotiser pour mes employés, mais ils retirent l'argent des REER. Ce n'est pas ce genre de réponse qu'on nous donne. Je ne crois pas que les employeurs préféreraient cotiser à un fonds où l'argent est immobilisé. Il nous semble que, de part et d'autre, il faudrait donner aux gens la possibilité d'épargner de la façon qui leur convient, et sous la forme qu'ils préfèrent; et d'autre part, les employeurs ne semblent pas gênés par le fait que les employés

[Text]

Mr. Dantzer: You indicate in your brief that you would like to see small business have greater access to the funds in RRSPs and DPSPs. Do you have any scheme? Given the fact that a lot of small businesses are very risky, do you have any sort of scheme that you have worked out?

Mr. Bulloch: We have put through a specific proposal, which was accepted by finance and rejected at the political level, that self-administered RRSPs, which are held by people who do not seem to need RRSPs for retirement purposes to the same degree as the average person owning RRSPs, that there would be a basket clause in self-administered RRSPs that would enable investments in private companies. We think that is a sound vehicle.

And then for DPSPs, we did about a \$10,000 research program on the use of deferred profit sharing arrangements and felt that the one that they cancelled—we think they made a mistake; they threw the baby out with the bath water—you reintroduce deferred profit sharing plans but insist that 70% of eligible employees belong to them to be registered and that they be able to invest in their own company. We think both those proposals are sound and they are the types of saving vehicles that would direct a certain amount of additional marginal funds into the small business sector. Almost every other vehicle takes money out of small business and puts it into office towers and government bonds and other types of corporate securities.

Mr. Dantzer: You also indicate in your brief that you would favour enlarging the limits of the RRSPs. That will have a tendency to favour the rich people. One of the larger problems we have is this: How do we get pension coverage for those in the lower income groups?

Mr. Bulloch: Well, let us go back to the first part. We are dealing with a constituency that is quite different from a corporate manager who has a higher degree of security of income. We are dealing with people whose incomes fluctuate fairly substantially and would like to be able to put more in good years to make up for the years when they could not put money in. So I think we need to expand RRSPs. We are only saying that they have not been adjusted for inflation. We are saying, if there were an inflation adjustment, the RRSP level would be \$9,000 today. But if we could not handle that for policy purposes, we could have some flexibility in there, that you could increase above the \$5,500 if your average over the past had been below average, if you had not been able to make contributions in the past.

The income level of an owner-manager fluctuates much to a fairly serious degree and employees do—if you have a good year and give a bonus to an employee, he will put that in an RRSP too. We have found our own staff, in the federation, that half of them will not join our plan—half of them would sooner have RRSPs. They do not like them taken off, even though it is invested after five years. It is fascinating the

[Translation]

puissent, par la suite, retirer de l'argent qui avait été investi pour eux en REER.

M. Dantzer: Vous dites, dans votre mémoire, que vous aimeriez voir la petite entreprise profiter davantage de fonds comme les REER et les RPDB, Est-ce que vous avez pensé à un projet en particulier? Compte tenu du risque auquel sont exposées beaucoup de petites entreprises, est-ce que vous avez quelque chose de précis en vue?

M. Bulloch: Nous avons avancé une proposition, qui a été acceptée par les organismes financiers et rejetée au niveau des organismes politiques, à savoir des REER auto-administrés, qui seraient détenus par ceux qui ne songent pas à épargner pour leur retraite autant que les autres détenteurs de REER; ces REER auto-administrés seraient assortis d'une clause omnibus permettant d'investir dans des sociétés privées. Ceci nous paraîtrait un instrument désirable.

En ce qui concerne les RPDB, nous avons fait une enquête, qui nous a coûté \$10,000, sur l'utilisation des régimes à participation différée aux bénéfices, et considérons que celui qui a été supprimé... Nous pensons qu'on a commis une erreur. On a jeté l'enfant avec l'eau du bain... Vous réintroduisez les régimes à participation différée aux bénéfices, mais en insistant pour que 70 p. 100 des employés y adhèrent et puissent investir dans votre propre compagnie. Ces deux propositions nous paraissent intéressantes et ce sont là des instruments d'épargne qui réinjecteraient dans le secteur de la petite entreprise une certaine quantité de capitaux marginaux supplémentaires. Presque tous les autres instruments retirent de l'argent aux petites entreprises et le placent en immeubles à bureaux, en bons du Trésor et en autres titres de société.

M. Dantzer: Vous dites également, dans votre mémoire, que vous voudriez voir une augmentation du plafond des REER. Ce serait une mesure qui favoriserait les personnes aisées. Or, l'un des grands problèmes que nous avons est justement d'assurer une retraite à ceux dont les revenus sont modestes.

M. Bulloch: Revenons à la première partie. Nous avons affaires à des gens qui sont fort différents du directeur d'une société dont le revenu, dans une grande mesure, est assuré. Nous parlons ici de gens dont les revenus subissent des fluctuations considérables et qui voudraient pouvoir accumuler de l'argent pendant les années de prospérité, pour constituer des réserves pour les années maigres. C'est pourquoi il me paraît nécessaire d'augmenter le plafond des REER. Nous faisons simplement remarquer qu'ils n'ont pas été ajustés en fonction de l'inflation. S'ils l'avaient été, le plafond, à l'heure actuelle serait de \$9,000. Mais si ce n'est pas possible pour des raisons politiques, nous pourrions y introduire une certaine souplesse, afin qu'on puisse aller au-delà de \$5,500 si la moyenne des dernières années a été inférieure à ce plafond, et si vous n'avez pas pu, jusqu'ici, investir de l'argent en REER.

Le revenu d'un propriétaire d'entreprise subit trop de fluctuations et il en est de même des employés—quand l'année a été bonne, vous donnez une prime à l'employé qui peut alors la mettre dans un REER. Nous avons constaté que la moitié de notre propre personnel, à la fédération, ne veut pas adhérer à notre régime mais préfère avoir des REER. Ils n'aiment pas qu'on leur enlève cet argent, bien qu'il soit investi au bout de

[Texte]

people who just do not join those things if you give them the choice. I am sorry if I did not . . . have I avoided your question?

Mr. Dantzer: No, I think you have answered it, at least partially. It is a difficult question.

Mr. Bulloch: Yes.

• 1605

Mr. Dantzer: I think it is a difficult question. I think I also read in your brief somewhere that you would allow homemakers to buy into the Canada Pension Plan.

Mr. Bulloch: Well, we always put our policy issues before our members and then reflect their views. There was majority support for allowing voluntary contributions, where they have to pay both employer and employee parts, outside of the workforce. We reported that at the time. It is nothing magical; it is just their point of view. You get a lot of interesting surprises. People have stereotype views of small business and you get a lot of surprises. There tends to be an anti-establishment view, that they are going to swing right or swing left; it is quite a fascinating constituency.

Mr. Dantzer: You have not then given it any more thought than just reporting what your people have thought? It is pretty apparent that it would again just favour people who could afford to buy in.

Mr. Bulloch: Well, it could be, but we have done substantial research, surveys on a number of questions, funded outside research, and I would say almost all the data on small business and pensions has come from us, that you hear from governments and other organizations. It all comes from our own work. If there is more research that needs to be done, well, we will have to look at it. We have a research budget of almost half a million dollars. We are one of the biggest research organizations in the country, but we still have to make choices between all the things we study in terms of what the priorities are.

Mr. Dantzer: On page 23 of your brief you indicate that coverage is 59.6% . . . Participation in either Registered Pension Plan, DPSP, 'Group' RRSP or Individual RRSP.

Then in your Pension Survey, Question 5, you say: "Does your company provide any form of pension plan for its employees?" And only 16% say yes. That appears to be a discrepancy, but perhaps it is not.

Mr. Wietfeldt: Well, it is just that it is the larger firms that more often tend to provide the pension plans, so when you take it by the number of employees it is larger than the number of firms.

[Traduction]

cinq ans. Il est intéressant de voir combien de gens n'adhèrent pas à ces régimes, si vous leur en laissez le choix. Excusez-moi si je n'ai pas . . . Ai-je passé à côté de la question?

M. Dantzer: Non, je crois que vous y avez répondu, en partie tout au moins. C'est une question difficile.

M. Bulloch: C'est vrai.

M. Dantzer: Je pense que c'est une question difficile. Je crois aussi avoir lu quelque part dans votre mémoire que vous permettriez aux personnes au foyer d'adhérer au Régime de pensions du Canada.

M. Bulloch: Nous présentons toujours nos problèmes politiques à nos membres, et transmettons leurs opinions. Une majorité était en faveur pour les cotisations volontaires, où il faut payer à la fois les cotisations de l'employeur et de l'employé. Nous avons rapporté cela à l'époque. Cela n'a rien d'extraordinaire, c'est simplement leur point de vue. Il y a toujours des choses surprenantes, les gens ont des idées stéréotypées sur la petite entreprise, et vous avez des surprises. Les opinions sont souvent dirigées contre la classe dirigeante, on craint qu'elles ne virent trop à gauche, ou trop à droite; c'est un groupe de gens qui n'arrête pas de vous causer des surprises.

M. Dantzer: Vous n'avez donc fait que rapporter ce que pensait votre groupe, sans y accorder vous-même plus de réflexion? Il semble assez évident qu'une fois de plus, une telle mesure ne favoriserait que ceux qui peuvent se permettre de cotiser.

M. Bulloch: C'est possible, mais nous avons fait une étude approfondie, une enquête sur un certain nombre de questions, et une recherche financée de l'extérieur, et presque toute les données sur la petite entreprise et les pensions dont parlent les gouvernements et autres organisations ont été fournies par nous, elles proviennent toutes de nos propres travaux. S'il faut encore faire des études, très bien, il faudra que nous examinions la question. Nous avons un budget de recherche de près d'un demi million de dollars. Nous sommes l'une des organisations de recherche les plus importantes du pays, mais entre tous les sujets d'étude qui se présentent, nous devons assigner des priorités.

M. Dantzer: À la page 23 de votre mémoire, vous dites que la protection est de 59,6 p. 100—participation à un Régime de pensions enregistré, ou à un RPDB, ou à un REER de groupe ou individuel.

Vous dites ensuite, à la question 5 de votre enquête sur les pensions: «Votre société assure-t-elle un régime de pensions quelconque à ses employés?» question à laquelle 16 p. 100 seulement répondent par l'affirmative. Il semblerait qu'il y a là contradiction, mais peut-être n'en est-ce pas une.

M. Wietfeldt: C'est parce que ce sont les entreprises plus importantes qui ont plus souvent tendance à assurer des régimes de pensions. Si vous jugez donc d'après le nombre des employés, il est plus considérable que le nombre des entreprises.

[Text]

Mr. Dantzer: Oh, I see. One is talking about the employees and the other is talking about the companies.

Mr. Bulloch: Yes, that is right.

Mr. Dantzer: It is the larger companies that provide that . . . I have no further questions.

The Chairman: Mr. Desmarais, then Mr. Miller and Miss MacDonald, in that order.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman. I would like to get back to Mr. Dantzer's last question where you say: "Do you have a deferred profit sharing plan for yourself?" I am sorry. I want to get down to Question 5. "Does your company provide any form of pension plan for its employees?" And 75% say no. How many employees would that represent would you think? Have you any idea?

Mr. Wietfeldt: Approximately 75%.

Mr. Desmarais: Roughly 75% of all employees in the small business sector . . .

Mr. Wietfeldt: Do not have a registered pension plan.

Mr. Desmarais: How many employees would that take in?

Mr. Wietfeldt: Well, nobody knows. There are no good statistics on the number of employees in the whole . . . Our firms employ 780,000 or so, but we have only got some 60,000 firms, so nobody knows. I mean, the estimate varies all over the place. There are no good numbers on what is the employment in the small business universe.

Mr. Desmarais: My impression is that over 50% of employees in Canada are not covered by pension plans. Would that be correct?

Mr. Bulloch: You mean private pension plans?

Mr. Desmarais: Yes.

Mr. Bulloch: I would say so. But the point we are making here is that they are covered in many ways. If you include the various levels, the study we did was to get at the various types of coverage. There are private plans, public plans and individual plans and then there is equity in their homes. If you take the package together, 80% of our members' employees have adequate coverage if you take the whole package of public plans, private plans, individual plans and equity in the home.

Mr. Desmarais: Even if you forget about the public plans?

Mr. Bulloch: Well, add them all together and there is 80%. The gaps are not as big when you take . . . And as I gave an example before somebody came in, it was 25 years ago when family business was quite progressive that we introduced a fully vested plan. That was 25 years ago, but we could not get 80% of the people to join, because they all wanted to put their

[Translation]

M. Dantzer: Je vois. Dans l'un des cas, on parle des employés, et dans l'autre des entreprises.

M. Bulloch: Oui, c'est bien cela.

M. Dantzer: Ce sont les entreprises plus importantes qui assurent cette . . . Je n'ai plus de question.

Le président: Monsieur Desmarais, puis M. Miller et M^{lle} MacDonald, dans cet ordre.

M. Desmarais: Je vous remercie, monsieur le président. Je voudrais revenir sur la dernière question de M. Dantzer, celle dans laquelle vous demandez: «Est-ce que vous avez vous-même un régime à participation différée aux bénéfices?». Je regrette. C'est la question 5 à laquelle je pensais. «Votre société assure-t-elle à ses employés un régime de pensions quelconque?». Soixante-quinze pour cent y répondent par la négative. Combien d'employés est-ce que cela représente, à votre avis? Avez-vous une idée?

M. Wietfeldt: Environ 75 p. 100.

M. Desmarais: Soixante-quinze pour cent environ de tous les employés du secteur de la petite entreprise . . .

M. Wietfeldt: N'ont pas de régime de pensions enregistré.

M. Desmarais: Combien d'employés est-ce que cela représente?

M. Wietfeldt: Ma foi, nul ne le sait. Il n'existe pas de statistique fiable sur le nombre total des employés . . . Nos entreprises en emploient environ 780,000, mais nous ne comptons qu'environ 60,000 entreprises, de sorte que nul ne le sait. Les évaluations varient selon l'endroit, et on ne dispose pas de chiffres viables sur le nombre des employés des petites entreprises.

M. Desmarais: J'ai l'impression que plus de 50 p. 100 des employés canadiens ne cotisent pas à un régime de pensions. Est-ce exact?

M. Bulloch: Vous voulez dire des régimes de pensions privés?

M. Desmarais: Oui.

M. Bulloch: Oui, c'est bien ce que je pense. Mais ce que nous montrons ici, c'est qu'ils sont protégés de différente façon. Si vous comprenez les différents niveaux, l'étude que nous avons faite visait les différentes catégories de protection. Il y a des régimes privés, des régimes publics et des régimes individuels, et enfin, le capital que représente une maison. Si vous considérez le tout, 80 p. 100 des employés de nos membres sont suffisamment protégés, compte tenu des régimes publics, privés et individuels, et du capital investi dans le logement.

M. Desmarais: Même si vous laissez de côté les régimes publics?

M. Bulloch: Si vous les ajoutez, vous obtenez 80 p. 100. L'écart n'est pas aussi grand lorsque vous prenez . . . Tout à l'heure justement, avant que quelqu'un n'entre, je donnais l'exemple de l'entreprise de ma famille qui, il y a 25 ans, avait des idées fort avancées et avait introduit un régime à dévolution immédiate. C'était il y a 25 ans, mais nous ne sommes pas

[Texte]

money into homes. They were mostly new Canadians in the factory in those days and my father eventually paid the whole thing—8%. They would not go for even 4%.

• 1610

If you look back 25 years, I would say those people made better economic decisions than any of us could make, because their homes are probably providing a better retirement vehicle or security now than any pension plan they have had.

Mr. Desmarais: You state that locking in of contributions to RPAs is unnecessary.

Mr. Bulloch: We think the RRSP vehicle is very attractive to both employees and employers. They put more into the RRSPs, knowing that if they have an emergency they can get it out. We have a hard time getting our employees in our own organization to contribute to the pension plan, but most of them have RRSPs. They just love that feeling that if they ever had a tragedy, they could grab it. But most of them . . .

Mr. Desmarais: But given our demographic figures, where the actuaries tell us we have today 3.4 workers for each pensioner or child under 15, and that that, 25 or 30 years from now, will be one worker per pensioner and child under 15, it is going to be very difficult for the government to continue to cover 45% or 50% of the average industrial wage. Why would you object to having some kind of a locked-in RPA, which would help alleviate this problem?

Mr. Wietfeldt: It sounds easy to make a rule and say we mandate it, it is locked in. The question is how are you going to induce people to use it. It is a lot easier to set up systems than it is actually to effect change. That is our feeling. I do not know; I do not think we have any particular feeling against the mechanism as such being available. We have a strong feeling, I think, against replacing RRSPs, which are working very well, which are growing, and which our members rely on a lot, by something which we do not know they will respond to. We are mainly concerned about not throwing out a good vehicle.

Mr. Brien G. Gray (Vice-President, Canadian Federation of Independent Business): Let me take a personal example in this regard. There was a stage in my career when I decided I wanted to go back to school for upgrading and retraining, and I was able to take my money out of my RRSP and allocate that against my cost of education. At a time now when we are running into heavy industrial change, a lot of technology is changing the nature of the workforce, it is not always a government-sponsored plan that is going to enable that guy to get retrained. Often he is going to have to finance it himself. If he has access to those kinds of funds when they are not locked in, then that is all to the good. But if you have them locked in, then he probably will not be able to get that training.

[Traduction]

parvenus à obtenir l'adhésion de 80 p. 100 des gens, car tous voulaient investir leurs économies dans une maison. Il s'agissait le plus souvent, en ce temps-là, de nouveaux Canadiens et mon père a fini par verser la cotisation entière, à savoir 8 p. 100, car les employés ne voulaient même pas verser 4 p. 100.

Si l'on se rappelle de la situation il y a 25 ans, je dirais que la décision de ces gens était meilleure que celle qu'aucun de nous aurait pu prendre, car les maisons qu'ils ont alors achetées, constituent un meilleur capital ou garantie de leur retraite que tout régime de pension qu'ils auraient pu avoir.

M. Desmarais: Vous dites qu'il n'est pas nécessaire d'immobiliser les cotisations au CPE.

M. Bulloch: Nous considérons que les REER sont très intéressants tant pour les employés que pour les employeurs. On peut y mettre davantage, sachant qu'en cas de nécessité, on peut récupérer la somme. Nous avons du mal, dans notre propre organisation, à persuader nos employés de cotiser au régime de pension, mais la plupart d'entre eux ont des REER. Cela leur rassure de penser qu'en cas de malheur, l'argent est à leur disposition. La plupart d'entre eux . . .

M. Desmarais: Mais compte tenu de l'évolution démographique, avec les actuaires qui nous disent qu'aujourd'hui il y a 3.4 travailleurs pour chaque retraité ou enfant en-dessous de l'âge de 15 ans, et que d'ici 25 ou 30 ans, la proportion sera de 1 travailleur par retraité et enfant de moins de 15 ans, il sera très difficile au gouvernement de continuer à assurer 45 p. 100 ou 50 p. 100 du salaire industriel moyen. Quelle objection verriez-vous à ce qu'il y ait une sorte de CPE bloqué, ce qui permettrait de réduire cette difficulté?

M. Wietfeldt: C'est toujours facile de dicter des règles, de dire: C'est obligatoire, c'est un compte bloqué. La difficulté, c'est d'amener les gens à l'utiliser. Il est beaucoup plus facile de mettre en place des régimes que d'effectuer des changements réels, c'est du moins notre sentiment. Je ne sais pas, mais je ne pense pas que nous nous objections à un tel régime. Mais nous nous élevons contre le remplacement des REER, qui fonctionnent fort bien, qui sont en expansion, dans lesquels nos membres ont confiance, par un autre instrument qui soulèvera des réactions inconnues. Nous ne voulons surtout pas mettre au rancart un instrument qui a fait ses preuves.

M. Brien G. Gray (vice-président, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Permettez-moi de citer un exemple personnel. À un certain moment, j'ai décidé d'interrompre ma carrière pour retourner sur les bancs de l'école et y parfaire ma formation; pour payer mes études, j'ai pu prendre l'argent de mon REER. Avec les mutations profondes de l'industrie, les nouvelles technologies modifient la nature de la main-d'oeuvre, et il n'y aura pas toujours de programmes organisés par le gouvernement pour permettre aux gens de se recycler. Ce sera souvent à eux-mêmes d'en assurer les frais. Si les gens peuvent prélever sur leurs propres ressources lorsque celles-ci ne sont pas bloquées, c'est bien préférable. Si elles sont bloquées, ces gens devront sans doute se passer de recyclage.

[Text]

Mr. Bulloch: The same thing happens in other groups—the large number of people being retired early. We think these people will use their RRSPs to fund new businesses. I think one of the great areas for new-venture formation is the early-retired people being put out into retirement by the major corporations in very large numbers. They have very substantial amounts of savings in RRSPs and will start their own companies with that money.

Mr. Desmarais: I take it you do not agree that pension benefits are only deferred wages.

Mr. Bulloch: I think if you asked why people suddenly are able to introduce plans, it is that at some stage when they can afford it they want to be able to attract good people and keep good people. It has more to do with attracting and keeping good people. It is a fundamental cost of labour, and when you can afford to do it and if you are strong, competitive, profitable, you soon start to work them in.

It took us five years in the organization—we have 150 employees—before we could afford it. There was no point even in talking about it. For five years we did not know whether we were going to exist from one day to the next. When we started to recognize we were viable and we wanted to start to attract senior people and wanted to be able to keep those kinds of people, then we put in the pension plan. There was no idea of deferred wages . . .

Mr. Desmarais: But you want to bring back the deferred profit sharing plans.

Mr. Bulloch: We want the deferred profit sharing plans as a vehicle to put equity into small firms whose major problem is a shortage of equity, and have a participation of employees. That is just a supplemental vehicle. We want a multifaceted approach. If you examine equity investments in small business, they are unlike equity investments in larger companies, where they are all pretty well in the middle. You get a large portion that lose the money and you get another large portion that make abnormally high returns. So it is something that has a degree of risk but that would be a good social measure to give employees an increased stake in their own companies. It is a social measure too, but just marginally what you call "pension".

Mr. Desmarais: Did you take into consideration the fact that the difference between an RRSP and an RPA is that in the case of the RPA the employer contributes, whereas in RRSPs they generally do not?

• 1615

Mr. Bulloch: Yes.

Mr. Wietfeldt: Our study shows it is on an informal basis, but employers do contribute fairly regularly. That was found by our study. I do not think there was an exact tabulation of that, in a sense, but a lot of employers contribute . . .

[Translation]

M. Bulloch: La même chose se produit pour d'autres groupes, par exemple le grand nombre de gens qui ont pris une retraite anticipée. Nous pensons que ces gens utiliseront leur REER pour investir dans de nouvelles entreprises. Je crois qu'une des grandes sources pour constituer de nouvelles entreprises, c'est le groupe très considérable de gens que les grandes sociétés ont incité à prendre leur retraite. Ils disposent d'épargnes substantielles en REER et se serviront de cet argent pour fonder leurs propres entreprises.

M. Desmarais: Vous ne pensez donc pas que les prestations de pension ne sont que des reports de salaires.

M. Bulloch: Si vous me demandez pourquoi les gens sont tout à coup en mesure de présenter des régimes, c'est parce qu'à un certain moment, lorsqu'ils peuvent se le permettre, ils veulent attirer et conserver du personnel de qualité. C'est là le motif prépondérant. Cela fait partie des coûts salariaux de base, et quand vous pouvez vous le permettre, si vous êtes fort, compétitif et que votre affaire marche bien, vous ne tardez pas à les utiliser.

Il a fallu cinq ans à notre organisation—nous avons 150 employés—pour pouvoir nous le permettre. Auparavant, il eut été insensé d'en parler. Pendant ces cinq ans, nous avons survécu au jour le jour. Lorsque nous nous sommes rendus compte que l'entreprise était viable et que nous avons voulu attirer et garder des cadres de valeur, nous avons introduit le régime de pension. Il ne s'agissait pas d'un report de salaires . . .

M. Desmarais: Mais vous voulez pourtant réintroduire les RPDD.

M. Bulloch: Nous considérons les régimes à participation différée aux bénéfices comme un instrument d'investissement dans les petites entreprises pour lesquelles la difficulté majeure, c'est qu'elles sont sous-capitalisées, et nous voulons que les employés y participent. C'est simplement un instrument de plus et nous recherchons une solution à volets multiples. Les investissements de capitaux dans les petites entreprises ne ressemblent pas aux investissements de capitaux dans les grandes entreprises, où tout reste assez équilibré. Dans la petite entreprise, un grand nombre de gens sont perdants, et un autre grand nombre réalisent des bénéfices extrêmement élevés. Cela comporte donc un grand risque, mais il serait bon, du point de vue social, d'augmenter la participation des employés à leur propre société. Il s'agit également d'une mesure sociale, et qui n'est que tangentiellement ce que vous appelez une «pension».

M. Desmarais: Avez-vous tenu compte du fait que la différence entre un REER et un CPE, c'est que dans le cas de ce dernier, l'employeur cotise également, alors qu'il ne le fait généralement pas pour les REER?

M. Bulloch: Oui.

M. Wietfeldt: D'après notre étude, cela se ferait à l'amiable, mais les employeurs contribuent d'une façon assez régulière. C'est ce que notre étude a démontré. Je ne crois pas que nous

[Texte]

Mr. Desmarais: In the RRSPs.

Mr. Wietfeldt: That is right. We have a calculation of how many contribute to a group RRSP. That is a relatively small number, but the employer contributions are by no means captured just in that small percentage. That covered about 5% of the employees, I think, and employers contributed much more often. When it was not really a group RRSP but a kind of bonus, they gave money towards RRSPs.

Mr. Desmarais: The last question is on the vesting. Why would you pick five years?

Mr. Bulloch: We went to the survey and probably found that most of the members were happier in a number closer to five years, but it was not precisely five years. We have numbers on percentage that would support one-year vesting, two-year vesting and then over two years. The comments would indicate that the majority are in the three and up category, so it is probably closer to five years.

There is nothing magical about five years; it could be four years or three years. All we are doing is reflecting the point of view of small businesses, who obviously see that there should be vesting of some kind.

Mr. Desmarais: Thank you very much.

The Chairman: Just before I recognize Mr. Miller, to follow up on that question, Mr. Bulloch, have you ever put a question thereon—for instance, if you are locking in after five years? Other groups have come here who represent businesses and say: Why do we not do it 40% after two years and add 20% a year of your contribution to be locked in? In other words, it would be 60% after three years, 80% after four, and 100% after five.

Mr. Bulloch: Those are not issues we have gone with, but they are not issues that give us any problem. I think the vesting issue is more of a cost problem for large corporations with defined benefit plans. The majority of small businesses are in money purchase types of plans, and it is not as big an issue with them. That is not a question you want to ask us. The problem with vesting is with the large corporation with defined benefit plans; it is not really our problem.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

Welcome, Mr. Bulloch and colleagues. We are pleased to have you with us today.

I find the pension survey useful. I guess the results of it are not surprising, in that we are asking employers to make some

[Traduction]

ayons fait un calcul exact, mais beaucoup d'employeurs cotisent...

M. Desmarais: ... aux REERs.

M. Wietfeldt: En effet. Nous avons des chiffres sur le nombre d'employeurs qui cotisent à des REER de groupes. Il s'agit d'un nombre assez faible, mais ce petit pourcentage ne donne pas vraiment une idée juste des cotisations des employeurs. En effet, je crois qu'environ 5 p. 100 des employés en profitent, alors que les employeurs cotisent beaucoup plus souvent que cela. Lorsqu'il ne s'agissait pas vraiment de REER de groupes, il s'agissait d'une prime quelconque qui était versée dans un REER.

M. Desmarais: Ma dernière question porte sur la dévolution. Pourquoi avez-vous choisi une période de cinq ans?

M. Bulloch: Nous avons regardé les résultats de l'enquête et nous avons probablement constaté que la plupart des membres étaient plus heureux si la période était d'environ cinq ans. Nous avons des chiffres qui appuient des périodes d'un an, de deux ans, et ensuite de plus de deux ans. Les commentaires que nous avons reçus laissent supposer que la majorité des gens préfèrent plus de trois ans, et probablement plutôt cinq ans.

Cinq ans, ce n'est pas un chiffre magique; cela pourrait être quatre ou trois ans. Nous ne tentons ici que de donner un aperçu fidèle du point de vue de la petite entreprise qui manifestement croit qu'il faut certains droits de dévolution.

M. Desmarais: Merci beaucoup.

Le président: Avant que je ne cède la parole à M. Miller, dans la même veine que cette question, monsieur Bulloch, avez-vous déjà inscrit une question... par exemple, s'il y avait immobilisation après cinq ans? D'autres groupes représentant le milieu des affaires ont comparu ici et nous ont dit: Pourquoi ne pas fixer l'immobilisation à 40 p. 100 après deux ans, pour ajouter par la suite 20 p. 100 de vos cotisations par année? En d'autres termes, après trois ans, l'immobilisation serait de 60 p. 100 des cotisations, de 80 p. 100 après quatre ans et de 100 p. 100 après cinq ans.

M. Bulloch: Ce ne sont pas là des questions sur lesquelles nous nous sommes penchés, mais ce ne sont pas des questions qui nous créent des problèmes. Je crois que la question de la dévolution porte beaucoup plus sur le coût dans le cas des grandes sociétés qui possèdent des régimes d'avantages sociaux précis. La majorité des petites entreprises participent plutôt à des régimes d'achat, et ce n'est donc pas une de leurs grandes préoccupations. Ce n'est pas à nous qu'il faut poser la question. Ce sont les grandes sociétés qui ont des régimes d'avantages sociaux précis qui ont des problèmes avec la dévolution; ce n'est pas vraiment notre problème.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Je vous souhaite la bienvenue, monsieur Bulloch et vos collègues. Nous sommes heureux de vous accueillir ici aujourd'hui.

Je trouve utile cette enquête sur les pensions. Je suppose que les résultats n'en sont pas surprenants, puisque nous deman-

[Text]

contribution to employees' pensions. Your survey indicates, as Mr. Desmarais indicated, only 16.6% of employers in your group offer some kind of pension plans to their employees; and the percentage offering themselves is not all that much greater. They just do not have that many pension plans.

So looking at it from the employee's point of view, which I think is really where this pension committee maybe gets its start, a lot of dissatisfied people, employees particularly, who are maybe reaching retirement age, find they do not have access to a good pension plan.

In response to questions 8 and 9, if there were going to be some kind of increase, there is some preference for the Canada Pension Plan's being increased as one of the things; not nearly as much as continuing and letting employees make their own arrangements, but . . .

One of the things you mentioned earlier was just the paper work, the administrative costs, the bureaucracy of providing pension schemes. In answering this question, would some of your group prefer to see the administration costs cut down through Canada Pension Plan? Maybe I will add one thing to that. I sense, from employers particularly, that the real opposition to expanding the Canada Pension Plan is where the investment funds go into government. Is that a contributing factor for the low support for increasing the Canada Pension Plan?

Mr. Bulloch: No, I think it is the cost. As we have said before, you are dealing with a section of the workforce that is labour intensive; their costs are essentially all labour. Doubling the CPP for small corporations, corporations taxed at a low rate, using 1979 data, is an amount equal to 53% of the total after-tax earnings of all the small corporations in Canada.

• 1620

So do not ignore the enormity of some of these things. And do not look at pensions outside of the significant increases in the Unemployment Insurance Act, workmen's compensation coverage, and health care, which, in two provinces, has been put on a payroll basis. And do not ignore what is happening in Europe as a result of very high payroll taxes, and what I call the explosion of the underground economy in Europe. So there are broad issues.

And do not ignore the overall question of cost of labour in Canada, because it has a wage component and it has a non-wage component, and the payroll tax is only one part of the non-wage component. We have perhaps lower contributions on social security than in United States; nevertheless our non-wage labour costs are higher in Canada than in the United States, because of UI and other forms of labour standards legislation.

[Translation]

dons à des employeurs de verser certaines primes à des régimes de pension des employés. Votre enquête démontre, comme l'a souligné M. Desmarais, qu'à peine 16.6 p. 100 des employeurs de votre groupe offrent un régime quelconque de pension à leurs employés; et il n'y en a pas beaucoup plus qui prévoient leur propre régime de retraite. Ils n'ont tout simplement pas un grand nombre de régimes de pension.

Du point de vue de l'employé donc, le point de départ, en réalité, de notre comité sur les pensions, un grand nombre de personnes insatisfaites, surtout des employés qui approchent peut-être de l'âge de la retraite constatent qu'ils n'ont pas accès à un bon régime de pension de retraite.

Les réponses aux questions 8 et 9 portant sur le bien-fondé d'une augmentation quelconque des cotisations, on semble préconiser jusqu'à un certain point notamment une augmentation du régime de pension du Canada bien qu'on préférerait que les employés puissent continuer à prendre leurs propres dispositions, mais . . .

Vous avez notamment mentionné précédemment la paperasserie, les coûts administratifs, la bureaucratie nécessaire pour offrir des régimes de retraite. En réponse à cette question, est-ce que certains parmi vous préférez voir les frais administratifs réduits grâce à une prise en charge par le Régime de pensions du Canada? Permettez-moi peut-être d'ajouter quelque chose. J'ai l'impression, surtout chez les employeurs, que si l'on s'oppose à un élargissement du Régime de pension du Canada, c'est surtout parce que les fonds investis vont au gouvernement. Est-ce pour cela en partie que l'idée d'augmenter le régime de pension du Canada reçoit peut d'appui?

M. Bulloch: Non, je crois que c'est le coût. Comme nous l'avons dit auparavant, il s'agit d'une partie de la main-d'oeuvre à forte participation; Leurs coûts représentent essentiellement des salaires. Si l'on double les cotisations au RPC pour les petites entreprises, c'est-à-dire les sociétés imposées à un faible taux, fondées sur les données de 1979, il en coûterait un montant équivalent à 53 p. 100 de l'ensemble des revenus après impôt de toutes les petites sociétés au Canada.

N'oubliez pas l'énormité de certains de ces aspects. N'examinez pas les pensions sans tenir compte des augmentations marquées entraînées par la Loi sur l'assurance-chômage, l'assurance accident des travailleurs, les soins de santé et, lesquels dans deux provinces, sont maintenant prélevées à partir de la liste de paye. N'oubliez pas non plus ce qui se passe en Europe à cause des impôts très élevés à déduire des salaires, et ce que j'appelle l'explosion de l'économie du marché noir en Europe. Il y a des questions d'envergure.

Et il ne faut pas oublier la question globale du coût de la main-d'oeuvre au Canada, puisque cet aspect comporte un élément salarial et un élément non salarial et l'impôt à déduire des salaires ne constitue qu'une partie de l'élément non salarial. Nous versons peut-être des cotisations moins élevées à la sécurité sociale qu'aux États-Unis; néanmoins, nos coûts non salariaux au Canada sont plus élevés qu'aux États-Unis, à

[Texte]

When it comes right down to it, for an employer it is the overall cost of labour which may have a component made up of a number of payroll taxes, other types of labour standards, and wage costs. And our wage costs and our non-wage labour costs are higher, significantly, than in the United States today. We are into a period now where we are going to have to consider competitiveness as a prime economic goal, because we are not going to be able to make billion-dollar sales of natural gas and major sales of other resources. We are going to have to develop our wealth to a greater extent from our hands and our minds. Canada, in the next 10 years, is going to have to be governed quite differently from Canada in the last 20 years.

Mr. Miller: I see. If there is an increased CPP contribution, I do not know if you have looked at it in terms of how much that would be in percentage of payroll on an increased contribution, whether it be 2% or 3%, but do you have any figure on that?

Mr. Bulloch: We gave you one figure. And if you double it from 1.6 to 3.2, that additional increased cost is equal to 53% of the total after-tax profits of all the small businesses in Canada.

Mr. Miller: What year was that?

Mr. Bulloch: Based on 1979 figures. And that would be higher in 1982, which was a disastrous year for earnings. That was a fairly good year; 1979, 1980, 1981 were pretty good years.

Mr. Miller: Have you any indication from employees in any of your businesses of what their willingness is? Have you done a survey? I know you have given me some information, but...

Mr. Bulloch: We get as much anger from employers when UI goes up, because they get the pressure from their own employees, who put pressure on them to get higher wages to cover off the increased deductions. They look at their take-home pay.

Pension issues do not come out of the workforce, even though labour organizations have strong views on them. The workers and the employers have many more crushing kinds of pressures on them. We keep very active records of every kind of complaint and problem, and pension-related matters would not rank in the top 50 of all the issues we deal with.

Mr. Miller: Certainly there is pressure from elderly women.

Mr. Bulloch: Oh, well; I do not... I am talking about people who work in small firms and employers. I am not saying there are not other important constituencies in society, but I cannot speak for them.

[Traduction]

cause de l'assurance-chômage et de toutes les autres lois sur les normes de travail.

En dernière analyse, pour l'employeur, c'est le coût global de la main-d'oeuvre qui se compose de plusieurs impôts à déduire des salaires, d'autres genres de normes de travail, et de coûts salariaux. Nos coûts salariaux et nos coûts non salariaux sont beaucoup plus élevés qu'aux États-Unis aujourd'hui. Il nous faudra dorénavant voir la concurrence comme un objectif économique premier, car nous ne pourrions pas réaliser des ventes valant des milliards de dollars de gaz naturel ainsi que des ventes importantes d'autres ressources. Il va nous falloir tirer dans une plus grande mesure notre richesse de nos mains et de notre esprit. Le Canada, au cours des dix prochaines années, va devoir être gouverné d'une façon très différente des vingt dernières années.

M. Miller: Je vois. S'il y avait une augmentation des cotisations au R.P.C., je me demande si vous avez examiné l'affaire pour savoir quel pourcentage de la paye une telle augmentation représente, que ce soit 2 ou 3 p. 100, avez-vous des chiffres à ce sujet?

M. Bulloch: Nous vous avons déjà donné un chiffre. Si vous doublez les cotisations de 1.6 à 3.2 p. 100, cette augmentation supplémentaire équivaut à 53 p. 100 de l'ensemble des bénéfices après impôt de toutes les petites entreprises au Canada.

M. Miller: Pour quelle année?

M. Bulloch: Fondé sur les chiffres de 1979. Ce serait plus élevé en 1982, une année désastreuse pour les recettes. Les années, 1979, 1980, 1981 ont été assez bonnes.

M. Miller: Avez-vous une idée de ce que les employés dans vos entreprises veulent? Avez-vous effectué une enquête? Je sais que vous nous avez donné certains renseignements, mais...

M. Bulloch: Les employeurs manifestent autant de colère lorsque les cotisations à l'assurance-chômage augmentent, car ils subissent les pressions de leurs propres employés, qui exigent des salaires plus élevés pour compenser les déductions plus élevées. Les employés regardent leur salaire net.

Ce ne sont pas les travailleurs qui soulèvent les questions relatives au régime de pension bien que les organismes syndicaux aient des opinions très fermes à ce sujet. Les travailleurs et les employeurs subissent des pressions beaucoup plus pressantes. Nous tenons des dossiers très complets sur toutes les genres de plaintes et tous les problèmes, et les questions reliées aux pensions ne figurent pas parmi les cinquantes questions les plus importantes dont nous nous occupons.

M. Miller: Les femmes âgées exercent certainement des pressions.

M. Bulloch: Eh bien; je ne... Je ne parle pas de ceux qui travaillent pour de petites compagnies et de petits employeurs. Je ne veux pas dire qu'il n'y a pas non plus d'autres groupes importants dans la société, mais je ne puis parler en leur nom.

[Text]

Mr. Miller: Part of the reason why they do not have adequate incomes is there has been a deficiency in the pension system through either their work lives or their husband's work lives, and we certainly have to deal with that.

Mr. Bulloch: Oh, yes, it could be. But also remember that you have pension issues and you have social issues, and they should not be meshed together.

Mr. Miller: No, but I think we have to take them into consideration, just as we have to take business considerations, too.

Mr. Bulloch: That is right.

Mr. Miller: The area of RRSPs being maintained and somewhat of a rejection of the RPAs and the locking-in provisions I guess reflects some confidence in your association that individuals are going to plan for their retirement. I wonder if we are doing enough in terms of education with regard to workers or, maybe earlier, say, in the educational systems, to develop some mechanisms and educational materials to encourage people to look after retirement.

Mr. Bulloch: I agree totally. And as well as a very big research budget, we have a very big education budget. We reach hundreds of thousands of high school students, community college and university students every year, and I think we could do more ourselves in that area. We are starting to educate members on the uses of more simplified voluntary plans and have put quite detailed material in their hands to try to help them come to grips with the issue.

• 1625

I think the message we are trying to give you is whatever you do, approach the problem and fine-tune in about seven or eight areas rather than try to do anything mandatory in one area, and provide the maximum flexibility.

I can look at my own family. I have four brothers, and we all have organizations of our own, and they are all vastly different. Some of them are very profitable, very growing. They all have pension plans because they are so well established; but in the first three or four years, until they got going, they had nothing.

In our own business, in which I have an interest, we have cancelled the insurance for the pension plan to survive in 1982. We cancelled everything just so we would not have to fold the company up. You have no idea what it is like out there when your sales drop by half for about two years. We have laid off people with about 20 years' seniority. We cancelled all our plans. We are still in a loss position, but the loss is about one-tenth of what it was a year ago and we are climbing out. This is what is going on right across the country. Our 8% pension, which was in existence for 25 years, was canned for two years just to survive.

[Translation]

M. Miller: Si ces personnes n'ont pas un revenu adéquat c'est en partie à cause des lacunes du régime de pension pendant leur vie active ou celle de leur mari, et nous devons certainement nous en occuper.

M. Bulloch: Oui, c'est possible. Toutefois, il faut se rappeler aussi qu'il y a des questions touchant les pensions et qu'il y a des questions sociales, et qu'il ne faut pas mêler les deux.

M. Miller: Non, mais je crois qu'il nous faut en tenir compte, tout comme il nous faut tenir compte des entreprises.

M. Bulloch: En effet.

M. Miller: L'idée de maintenir les REER, et un certain rejet des CPE ainsi que des dispositions d'immobilisation reflètent je suppose le fait que votre association a une certaine confiance que les individus vont planifier leur retraite. Je me demande si nous faisons tout ce qu'il faut pour instruire les travailleurs ou même plus tôt dans le système d'éducation, afin de prévoir certains mécanismes ou une documentation qui encourage les gens à prévoir leur retraite.

M. Bulloch: Je suis tout à fait d'accord. En plus d'un budget de recherche très élevé, nous avons également un très gros budget d'éducation. Nous communiquons avec des centaines de milliers d'étudiants du secondaire, des collèges communautaires et des universités à chaque année, et je crois que nous pourrions en faire encore plus dans ce domaine. Nous commençons à former nos membres sur l'utilisation de régimes volontaires plus simplifiés et nous avons mis à leur disposition une documentation assez détaillée afin de les aider à saisir cette question.

Je crois que ce que nous tentons de vous faire comprendre, c'est que quoi que vous fassiez, abordez le problème et mettez les dispositions au point dans sept ou huit secteurs plutôt que de tenter d'imposer quelque chose dans un secteur et surtout assurez le plus de souplesse possible.

Je songe à ma propre famille. J'ai quatre frères, et nous avons tous nos propres entreprises, toutes très différentes les unes des autres. Certaines sont très rentables, en pleine croissance. Ils ont tous des régimes de pension de retraite, parce qu'ils sont si bien établis; mais au cours des trois ou quatre premières années, avant que les choses ne démarrent, ils n'avaient rien.

Dans notre propre entreprise, où j'ai une participation, nous avons annulé l'assurance du régime de pension afin de survivre en 1982. Nous avons tout annulé de façon à ne pas devoir fermer l'entreprise. Vous n'avez pas la moindre idée de ce qui se passe là-bas quand vos ventes diminuent de moitié pendant environ deux ans. Nous avons dû licencier des employés qui avaient environ 20 années d'ancienneté. Nous avons annulé tous nos régimes. Nous sommes toujours en situation de perte, mais cette perte se chiffre à environ un dixième de ce qu'elle était il y a un an et nous nous en sortons. C'est ce qui se passe d'un bout à l'autre du pays. Notre pension de 8 p. 100, qui existait depuis 25 ans, nous avons dû l'oublier pendant deux ans afin de simplement survivre.

[Texte]

This is the problem with small business. It is a highly changing, volatile part of the economy, totally different. The pension industry does not understand small business.

Mr. Miller: I wanted to ask you about that, because in terms of investment income or pension funds small businesses do not seem to have very much access to . . .

Mr. Bulloch: No, they would not get any of it, and that is no secret. We try to use the tax system to encourage individuals to invest in other small businesses. The major source of equity capital for small business is non-institutional. It is not institutional at all. Any kind of pension plan that takes small business money into large insurance companies just gets recycled into government bonds and corporate mortgages and this type of thing, so it does not get recycled into small business.

They do not understand just how small these firms are. When you are talking about an owner and maybe his wife and one full-time employee or one part-time employee, that is what 250,000 firms are out there. What kind of a plan are you going to put down for it when it is one employee or one part-time employee or two part-time employees? That is what 250,000 firms are like out there. The idea of mandatory private-sector plans for this group is absurd.

It is a difficult problem, and the answer is maximum flexibility. When they are profitable, when they are alive, when they are making good income, they will provide.

In terms of older people, I think in the future you are going to have more and more older people working in small firms. In Japan today 10% of the manufacturing labour force is non-paid workers; 10% of everybody in manufacturing in Japan is non-paid. They are family members working in small businesses. They are older people living with their families; they do not pay social benefits; they all live at home and they all work in the family business.

Mr. Miller: I think, as I have heard it said on committee before, that we recognize the economic difficulties right now, whether it is small employers or large ones—or even government, for that matter—in trying to fund these plans. Nevertheless, we are attempting to protect a number of people. If we look at the number of people still who are collecting the Guaranteed Income Supplement, it is fairly significant. Certainly I think our preference would be that that figure be decreased gradually.

Mr. Bulloch: You are far safer, if you have to deal with the increase in the GIS, to do it from a tax on profits, either personal or corporate, than to start introducing any new measures that add to the cost of labour. This country is very, very vulnerable. I cannot underestimate what is happening out there.

[Traduction]

C'est là le problème de la petite entreprise. Elle représente une partie très changeante, très volatile de notre économie, quelque chose de tout à fait différent. L'industrie des pensions ne comprend pas la petite entreprise.

M. Miller: Je voulais vous interroger à ce sujet, car au niveau du revenu d'investissement ou des fonds de pension, les petites entreprises ne semblent pas y avoir grand accès . . .

M. Bulloch: Non, nous n'en bénéficions pas, et ce n'est pas un secret. Nous essayons, grâce au régime fiscal, d'encourager les particuliers à investir dans d'autres petites entreprises. La source principale d'un capital souscrit pour la petite entreprise ne provient pas des institutions. Tout régime de pension de retraite qui verse l'argent des petites entreprises à de grandes compagnies d'assurances ne fait que permettre le recyclage de cet argent dans des obligations du gouvernement ou des hypothèques de sociétés, ce genre de chose, mais n'est jamais recyclé dans la petite entreprise.

Ils ne comprennent tout simplement pas combien il y a de petites entreprises. Lorsque vous parlez d'un propriétaire et peut-être de sa femme et d'un employé à plein temps ou d'un employé à temps partiel, vous parlez de 250,000 entreprises. Quel genre de régime allez-vous prévoir lorsqu'il n'y a qu'un employé à temps plein ou qu'un employé ou deux à temps partiel? C'est pourtant le cas de 250,000 entreprises. Il est absurde de songer à des régimes obligatoires pour le secteur privé dans le cas de ce groupe.

C'est un problème difficile, et il faut toute la souplesse possible. Lorsque ces entreprises sont rentables, lorsqu'elles prospèrent lorsqu'elles gagnent de bons revenus, elles feront le nécessaire.

Pour ce qui est des gens plus âgés, je crois qu'à l'avenir, il y aura de plus en plus de personnes âgées qui travailleront dans de petites entreprises. Au Japon aujourd'hui, 10 p. 100 de la main-d'oeuvre du secteur de la fabrication se compose de travailleurs non rémunérés; 10 p. 100 de tous ceux qui travaillent dans la fabrication au Japon ne sont pas payés. Il s'agit des membres d'une famille qui travaillent dans de petites entreprises. Ce sont des personnes âgées qui vivent avec leur famille; elles ne reçoivent aucun avantage social; elles vivent avec leur famille et elles travaillent pour l'entreprise familiale.

M. Miller: Je crois, comme je l'ai déjà entendu dire au comité auparavant, que nous sommes conscients des difficultés économiques à l'heure actuelle, que ce soit celles des petits employeurs ou des grands—ou même du gouvernement, à vrai dire—lorsqu'il s'agit de financer ces régimes. Néanmoins, nous tentons de protéger de nombreuses personnes. Si nous songeons à tous ceux qui reçoivent encore le supplément du revenu garanti, leur nombre est assez important. Il me semble que nous préfererions tous que ce chiffre diminue graduellement.

M. Bulloch: Il serait beaucoup plus sûr, en ce qui concerne les augmentations du SRG, de procéder par le biais d'impôts sur les bénéfices, soit des particuliers ou des sociétés, que de commencer à mettre en place de nouvelles dispositions qui augmenteraient le coût de la main-d'oeuvre. Le pays est extrêmement vulnérable. Je ne saurais sous-estimer ce qui se passe.

[Text]

When this recovery gets under way, you are going to have the most intense international competitive pressures. It is close to a revolution in terms of what is happening out there. Just let me give you a couple of examples.

In eastern Europe, the Communist countries, the big event in the next decade is the legalization of small business ownership in Communist countries, starting in Hungary, going to Poland, and there is a flood of products from low-wage Communist countries coming into eastern Europe. In the Pacific Rim countries, two years ago China legalized ownership of small business. They introduced 500,000 companies in the first 12 months. They are all subcontractors to Hong Kong and Taiwan companies who have joint ventures with North American businesses. They are going to be flooding North America with those products within another year or two.

• 1630

There is a massive shift of production to low-wage countries and a substantial shift just to the southern U.S. We are not even competitive with the United States in terms of labour cost—that should be the number one priority—but we face a long-term threat in terms of labour costs. Our priority as a country is to keep our labour costs and our inflation rate below that of the United States for the next 10 years and then ask yourself, in terms of social programs, which ones have priority and how are we going to fund them. But do not underestimate the competitive threat that this country is facing from lower-cost labour in the United States and abroad. I speak quite knowledgeably. I am part of an organization of 40 nations and I have very good information about what is going on all over the world.

Mr. Miller: That is a great prospect for the Canadian economy.

Mr. Bulloch: It is a very challenging time, because these people are all markets too. The point is, it is a threat; if you are not entrepreneurial it is very threatening. But these are also incredible new markets, so, as a society, we have to become more technological, more international; and to do that we have to be very cost competitive. The big problem with labour—I have served on many government bodies and advisory committees across the country... is that the members of organized labour take a very standard view that what we have to do is get better management that can improve the productivity of their firms, therefore we can afford to have wage costs much higher than those in the U.S. That is the view that has come at me from the CLC and other groups, from about four different bodies in which I serve.

There is a lot of truth in that. You can pay higher wages when you are more productive and when you are running your company better, and management has a very major role to

[Translation]

Lorsque la reprise sera vraiment en cours, vous allez être assujettis aux plus intenses pressions de la concurrence internationale. Il y a presque une révolution en cours. Permettez-moi simplement de vous donner quelques exemples.

En Europe de l'Est, dans les pays communistes, le grand événement au cours de la prochaine décennie sera la légalisation de la propriété de la petite entreprise, en commençant par la Hongrie, en passant par la Pologne, et il y a une marée de produits en provenance des pays communistes à petits salaires qui entrent en Europe de l'Est. Dans les pays du Pacifique, il y a deux ans, la Chine a légalisé la propriété de petites entreprises. On a mis sur pied 500,000 entreprises au cours des 12 premiers mois. Il s'agit dans tous les cas de sous-traitants à des entreprises de Hong-Kong et de Taiwan lesquelles participent à des entreprises conjointes avec des sociétés de l'Amérique du Nord. Ils vont inonder l'Amérique du Nord de ces produits dans un an ou deux.

La production se déplace massivement vers les pays à faible salaire et même vers le sud des États-Unis. Nous ne pouvons même pas faire concurrence aux États-Unis du point de vue des coûts de main-d'œuvre—ce qui devrait être notre priorité numéro 1—et à long terme, nous faisons face à une menace au niveau de ces coûts. Comme pays, nous devons avoir comme priorité de maintenir nos coûts de main-d'œuvre et le taux d'inflation en-deça de ceux des États-Unis au cours des dix prochaines années, et ensuite nous devons nous demander, en ce qui concerne les programmes sociaux, lesquels doivent avoir la priorité et comment nous allons les financer. Toutefois, il ne faut pas sous-estimer la menace de concurrence auquel fait face le pays de la part d'une main-d'œuvre moins coûteuse aux États-Unis et à l'étranger. Je parle en pleine connaissance de cause. Je fais partie d'un organisme de 40 nations et j'ai de très bons renseignements sur ce qui se passe partout dans le monde.

M. Miller: Ça promet pour l'économie canadienne,

M. Bulloch: Nous vivons une époque de grands défis puisque ces autres pays représentent tous des marchés aussi. La menace est réelle; si vous n'avez pas l'esprit d'entreprise, c'est très menaçant. Mais il existe également de nouveaux marchés incroyables, et donc, comme société, il nous faut devenir plus technique et plus international; or pour ce faire, il faut que nous puissions faire concurrence au niveau des prix. Le grand problème de la main-d'œuvre—j'ai fait partie de plusieurs organismes gouvernementaux et comités consultatifs à travers le pays—c'est que les membres des syndicats organisés adoptent l'opinion très répandue que tout ce qu'il nous faut faire, c'est de mettre en place une meilleure gestion qui améliorera la productivité de ces entreprises, ce qui nous permettra d'avoir des coûts salariaux plus élevés qu'aux États-Unis. C'est l'opinion dont m'ont fait part le CCL et d'autres groupes membres d'environ quatre organismes dont je fais partie.

C'est en grande partie juste. Vous pouvez verser des salaires plus élevés lorsque vous êtes plus productifs et lorsque vous administrez mieux votre entreprise, et la gestion a un très

[Texte]

play in that. But the way the world is becoming integrated internationally, if you are well managed in the next decade you will be forced to compete internationally and you will be more likely to move your production offshore. In Japan today, a small business can get an interest-free loan to move its jobs out of Japan. You can get an interest-free loan to go into a joint venture in Indonesia, take your jobs out of Japan, so that your firm will reduce its manufacturing costs and be able to compete on a world scale. Then your Japanese plant is only making, say, a few components but a larger amount, with most of the labour-intensive work done in Indonesia, or Malaysia, or Singapore, or whatever.

That is the direction in which production is moving. We have to learn to think internationally and we have to learn to think competitively.

As a nation, we keep thinking we are a great trading nation. We are not. We are a nation that sells six or seven things in great big jeezly gobs. The average Canadian does not think like a trading nation: everybody wants to increase social spending, increase this, increase that. He or she never thinks about what it does to our ability to compete. We are going to have to start thinking like the average small businessman in Taiwan, or the average small businessman in Holland, where everybody is tied directly or indirectly to trade. The average business in this country is not.

Mr. Miller: Yes. I think basically we are attempting to come to grips with the cost of pensions. We certainly have the input from working people that they are prepared to pay more for pensions. If we consider pensions as deferred wages, working people must realize—and I think they do realize—that they may not be consuming as much now, for retirement ages. I think that is certainly the message we are getting from working people. We are also getting information from your sector and the Canadian Organization of Small Business that they are very afraid of mandatory private pensions and also of increases in the Canada Pension Plan. Nevertheless, we still feel that there are deficiencies within the pension scheme.

Mr. Bulloch: I think there are deficiencies in the pension schemes in every country in the world. There is no such thing as a perfect scheme for any country. The question is, what are the priorities for this nation? There are going to be trade-offs. In the last 20 years, we did not have to make those trade-offs; we had 4% to 6% growth and tremendous resources for income distribution. In the next decade you will have to be pretty smart to average in the 2% to 4% range for 10 years. You are going to have to be very smart, very competitive. Therefore you cannot make these easy decisions and there are going to be trade-offs in terms of jobs and in terms of competitiveness, if you expand social spending through increases in the cost of labour.

[Traduction]

grand rôle à jouer à ce niveau. Toutefois, à cause de la façon dont le monde s'intègre internationalement, si vous êtes bien administré au cours de la prochaine décennie, vous serez forcé de faire concurrence sur le plan international et vous serez plus poussé à déménager votre production à l'étranger. Au Japon aujourd'hui, la petite entreprise peut obtenir un prêt sans intérêt pour créer des emplois à l'extérieur du Japon. Vous pouvez vous procurer un prêt sans intérêt afin de participer à une entreprise en Indonésie, abandonnant vos emplois au Japon; de façon à ce que votre entreprise réduise ses frais de fabrication et puisse faire concurrence à l'échelle mondiale. Alors, votre usine japonaise ne fabrique disons que quelques éléments, mais en plus grande quantité, et la plupart du travail à haute teneur de main-d'oeuvre se fait en Indonésie, en Malaisie, à Singapour, ou ailleurs.

C'est la direction que prend la production. Il nous faut apprendre à penser sur le plan international et il nous faut apprendre à penser en termes de concurrence.

Comme nation, nous continuons à penser que nous sommes une grande nation commerciale. Ce n'est pas le cas. Nous sommes une nation qui vend six ou sept choses en gros paquets. Le Canadien moyen ne pense pas comme une nation commerciale. Tout le monde veut augmenter les dépenses sociales, augmenter ceci et cela. On ne pense jamais aux répercussions sur notre capacité à faire concurrence. Il va nous falloir commencer à penser comme le petit homme d'affaires moyen à Taiwan, ou le petit homme d'affaires moyen en Hollande, où chacun est lié directement ou indirectement au commerce. L'entreprise moyenne dans ce pays ne pense pas ainsi.

M. Miller: Oui. Je crois qu'au fond, nous tentons de régler la question du coût des pensions. Les travailleurs nous ont certainement dit qu'ils étaient disposés à verser plus pour leur pension. Si nous envisageons les pensions comme des salaires différés, les travailleurs doivent se rendre compte—et je crois qu'ils le font—qu'ils ne pourront pas acheter autant de choses maintenant, en vue de la retraite. C'est certainement le message que nous recevons des travailleurs. Nous recevons également des renseignements de votre secteur et de l'Association canadienne des petites entreprises qui craignent énormément des régimes privés obligatoires ainsi qu'une augmentation du Régime de pensions du Canada. Néanmoins, nous estimons toujours qu'il y a des lacunes dans le régime de pension.

M. Bulloch: Je crois qu'il y a des lacunes dans les régime de pension de tous les pays du monde. Le régime parfait pour un pays n'existe pas. La question qu'il faut se poser, c'est quelles sont les priorités de cette nation? Il faudra accepter des compromis. Au cours des 20 dernières années, nous n'avons pas eu à faire de tels compromis; nous avons connu une croissance de 4 à 6 p. 100 et disposé de ressources énormes permettant une redistribution du revenu. Au cours de la prochaine décennie, il faudra être bien fûté pour obtenir une moyenne de 2 à 4 p. 100 pour dix ans. Il vous faudra être très fûté, très compétitif. Par conséquent, vous ne pouvez pas prendre de décisions faciles, il va y avoir des compromis au niveau des emplois, au niveau de la concurrence, si vous

[Text]

[Translation]

augmentez les dépenses sociales par le biais des augmentations du coût de la main-d'oeuvre.

• 1635

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Bulloch, I have some appreciation of the potential of the international markets you are speaking about, and also the insularity of the thinking of many Canadians with regard to those markets—the great need of encouragement there is for us to think in terms other than those that we have been addicted to for the last 50 years. So I endorse wholeheartedly what you say in this regard.

I think we are up against tremendous challenges, and I think there is a great potential there, if we really want to seize it. I understand the concern that you have expressed about labour costs in a competitive trading world, and I have a concern that I want to express to you about those labour costs.

If people were starting from an equal footing, I think I could agree with everything you say. But when I live in a country where the incomes of the average male are just double the average income of females, then I know we have a problem to begin with. As I look into the accessibility of women in the private sector to pay into pension plans—30% of women working in Canada today are in private pension plans, apart from the CPP; 55% of men are in private pension plans, apart from the CPP. Down the road in retirement, the people who will be living in poverty, a great majority of them, will be women. So we have a situation here which I can see—from the point of view which you have expressed, we have a great inequity in the system in Canada, which one way or another is going to have to be straightened out.

Now I think I have not seen a better short, sharp resume of that than the way that you people have set it out on page 22 of your brief. It is headed "Spousal Protection", but it really touches on women in the workforce—lack of accessibility, lack of coverage, lack of portability. You list all of these things and then you say:

... which hikes the need for independent retirement income for women.

I would like to explore with you how some of the things which are presently the situation can be corrected, as far as women are concerned.

Can you give me any indication of what you see with regard to small business—the lack of coverage there is or the lack of the accessibility for women who work in small businesses? I am talking about the corner drugstore, the clerks who are at check-out counters or whatever. Most of them do not have pension plans. I am quite prepared to see vehicles used in the private sector for this, but how can you encourage someone who is really getting just a minimal income to be able to put money away without some assistance from the employer? And how much can the employer bear before that individual is so

M. Miller: Merci.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Les marchés internationaux offrent effectivement un énorme potentiel et il est vrai comme vous le dites que trop de Canadiens ont à cet égard des vues trop étroites; il faudra faire un gros effort pour changer cette façon de voir les choses. Je suis donc tout à fait d'accord avec vous à ce sujet.

Les possibilités sont énormes si nous nous donnons la peine d'en profiter. Il est vrai également que dans un monde compétitif comme le nôtre, des coûts de main-d'oeuvre trop élevés posent un grave problème.

Si tout le monde était traité équitablement au point de vue salaire, je serais tout à fait d'accord avec vous. Mais étant donné que le salaire moyen des hommes est deux fois plus élevé que celui des femmes, les choses ne sont pas aussi simples. À l'heure actuelle, 30 p. 100 des femmes qui travaillent cotisent à un régime de pension privé contre 55 p. 100 des hommes, compte non tenu du Régime de pensions du Canada. Le résultat c'est que la majorité des retraités vivant en deça du seuil de la pauvreté sont des femmes. Ceci constitue une inégalité criante qu'il va bien falloir redresser.

La situation a été on ne peut mieux exprimée à la page 22 de votre mémoire. Bien que cette section soit intitulée «Protection des époux» il s'agit en fait des femmes qui bien que faisant partie de la main-d'oeuvre active, ne sont pas suffisamment bien couvertes ou ont des pensions non transférables. Vous dites ce qui suit après une énumération:

... ce qui renforce le besoin d'une pension indépendante pour les femmes.

Voyons comment cette situation pourrait être redressée.

Commençons par les petites entreprises et étudions le cas des femmes qui travaillent par exemple comme caissières dans les petits magasins du coin. La plupart de ces femmes ne cotisent pas à un régime de pension. Comment proposez-vous d'encourager les personnes qui touchent des salaires très faibles à mettre de l'argent de côté sans l'aide patronale et comment faire par ailleurs pour que la contribution patronale n'accule pas les entreprises à la faillite. Je comprends parfaitement les difficultés auxquelles vous vous heurtez mais il va

[Texte]

strained that he cannot carry on the company? Somehow there has to be a redressing of this situation. I understand the problems that you are talking about, but I do not think they can stop us from turning that situation around somehow. Otherwise, you will be facing another revolution, I can tell you.

Mr. Bulloch: Well, I think you have a number of problems mixed together. That women are supposedly paid less than men for equal jobs—we disagree with that totally. If you want to look at our organization, and look at what women are paid, and look at the positions the women in our organization, from senior vice-president down—any organization that discriminates against women, as far as I am concerned, is stupid.

• 1640

I just do not understand people who even think that way. But if that is out there, that is quite a complicated problem. That is more of a social problem than necessarily discrimination by individual employers.

I gave the example of our own federation. We have 150 people, and I would say 95% of the men belong to the plan and about 10% of the women. They just do not join it. Now, is that our discrimination? It is an identical plan, no discrimination in income, and the married women do not choose to join. So we get back to education. Maybe we should be educating these people that their husbands may not live as long as they think, or they may have a marriage break-up; all this kind of stuff.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): They may walk out the next day.

Mr. Bulloch: That is right. So you know, we have social problems and education problems that go much beyond the normal question of employer-employer relations. And who protects the husband and wife when 70% of them lose all their savings? I mean, we are not asking society to step in and guarantee that every owner will never lose his savings and will have a retirement income. All employers and owners do not end up with protected future in income. There is a high death rate, and each one of those business deaths is a tragedy, and Canada and the United States have probably twice the birth and death rate of enterprise of Europe. It is a very fascinating kind of society. And yet that high-risk situation that makes it so difficult for small firms to be generous in those early years in providing social benefits. Two-thirds of every new job will come from a new venture, or a new venture in its first five years of growth—two out of every three new jobs. So you are talking of a trade-off.

When you talk about imposing costs on new small firms, you are trading off jobs, because two out of every three new jobs created in North American society come from a new business and a business in the first five years, and those are the most vulnerable businesses in terms of earnings, in terms of their capability of supporting. Now when they get beyond that phase, where they become established, those are the ones in our surveys that end up with the plans. The plans are not in those early five years, and yet that is where all your jobs come from in the early growth of new ventures. So it is a difficult problem.

[Traduction]

néanmoins falloir trouver une solution à ce problème sans quoi nous aurons une révolution.

M. Bulloch: Il n'est pas vrai que les femmes ne touchent pas un salaire égal à celui des hommes pour un même travail. Vous pouvez si vous le voulez vérifier ce que gagnent les femmes travaillant dans notre organisation, quel que soit leur niveau dans la hiérarchie. Je trouve d'ailleurs qu'une discrimination salariale est tout à fait stupide.

Je ne comprends pas les partisans de ce genre de discrimination. Mais il s'agirait plutôt à mon avis d'un problème sociologique et non pas de discrimination imputable à tel ou tel employeur.

Prenons l'exemple de notre fédération. Sur les 150 employés, 95 p. 100 des hommes contre 10 p. 100 des femmes seulement cotisent au régime de pensions. Peut-on parler de discrimination? Le régime est identique pour tous mais les femmes mariées ne cotisent pas. Il faudrait peut-être essayer d'expliquer à ces femmes qu'elles risquent de se retrouver veuves plus tôt qu'elles ne le pensent ou encore divorcées.

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Cela peut arriver n'importe quand.

M. Bulloch: C'est exact. Il s'agit donc de problèmes sociologiques et non pas de rapports entre employés et patrons. Et qui va protéger les 70 p. 100 d'hommes et de femmes qui perdent toutes leurs économies? La société n'est pas sensée garantir la retraite des petits patrons qui pour une raison ou une autre perdent leurs économies. Tous les petits patrons n'ont d'ailleurs pas une retraite assurée. Les faillites sont extrêmement nombreuses ce qui est toujours regrettable; le nombre de petites entreprises créées qui ensuite font faillite tant au Canada qu'aux États-Unis est deux fois plus élevé qu'en Europe. Les risques sont donc grands et c'est pourquoi les petites entreprises ont beaucoup de mal à être généreuses vis-à-vis de leurs employés, du moins à leurs débuts. Néanmoins deux nouveaux emplois sur trois sont justement créés par les nouvelles petites entreprises et plus particulièrement dans les cinq ans qui suivent leur création. Il y a donc du pour et du contre.

En alourdissant les charges des petites entreprises, vous risquez de perdre des emplois, car deux nouveaux emplois sur trois en Amérique du Nord sont créés dans les cinq ans qui suivent la création de nouvelles entreprises, ce qui correspond à la période durant laquelle ces entreprises sont les plus vulnérables. Par la suite, lorsque ces entreprises sont mieux établies, elles offrent des régimes de pension à leurs employés. Donc même si les employés ne sont pas couverts au cours des cinq premières années, ce sont les nouvelles entreprises qui créent le plus d'emplois.

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I had posed the question to you because I want to know what it is that small business could legitimately bear in the way of contributions to an RPA. We talked about an RPA or an RRSP where it would offer an encouragement or an incentive for people to join them, to know that they have something there that is going to be of benefit to them in their retirement years. I mean, 10 years ago our total pension payment in this country at the federal level was something like \$2 billion. This year it is \$12 billion. And the great increase has been in the GIS.

With an aging society and people not involved now in looking to their retirement years, you are going to have that escalate and escalate, and that is going to cost you money too. So I am trying to find a way somehow to allow those, or encourage those, who are not in pension plans, primarily women, primarily those who are going to have to look forward at the end of their working years to GIS, unless there is something else that is done prior to that—I am trying to find some way to rectify that situation.

Mr. Bulloch: We are saying you have many vehicles now. I have an aunt living on OAS and GIS. I think she has more disposable income than the average guy with \$30,000 a year and a house mortgage and two kids at university. She lives very frugally, she has subsidized rental income. She has all these other benefits, so she actually lives very, very comfortably. She has been on OAS and GIS for something like five years, since 1978 or something.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): And the total of that is about \$6,000 a year.

Mr. Bulloch: I know, but she has no costs. She lives very, very frugally, and she has no expenses. So it is very hard to talk about who is . . . Another person could have \$20,000 a year and be starving because they have high medical bills. I mean, the idea to mandate and to have legislative formulas—we have to move on many fronts.

• 1645

I think the growth of voluntary plans, now that we are getting them simpler to administer, probably will be a development in small firms in the next three or four years. It has not taken off yet, but I think that is a vehicle. I think the education of people to provide more for their future . . . that is an answer. You have changes in the CPP regarding survival for spouses and other measures, and changes in private plans regarding mandatory spousal protection. There are a number of initiatives you can take. You can move in six or eight different ways.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Why did you bother, then, to stress this need for independent retirement income for women if the OAS and the GIS is sufficient for them to live on?

Mr. Bulloch: I did not say in every case it is. It gives them a base on which they can build.

Do you want to take that?

[Translation]

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous pose la question car je voudrais savoir combien les petites entreprises pourraient raisonnablement contribuer à un CPE. Il a été question des CPE et des REER auxquels on pourrait peut-être convaincre les gens de cotiser afin d'avoir quelque chose mis de côté pour leur retraite. Il y a une dizaine d'années, le montant global dans la caisse des pensions s'élevait à 2 milliards de dollars alors qu'actuellement il atteint 12 milliards de dollars. Cette augmentation est imputable essentiellement au SRG.

Or avec le vieillissement de la population, ce poste ne va faire que s'alourdir étant donné que bon nombre de personnes ne prévoient rien pour leur retraite. J'essaie donc de trouver le moyen d'encourager ces personnes essentiellement des femmes à en mettre de côté d'une façon ou d'une autre afin qu'arrivées à l'âge de la retraite, elles ne soient pas condamnées à vivre uniquement du supplément de revenu garanti.

M. Bulloch: Il existe déjà toutes sortes de moyens. Une de mes tantes qui vit du supplément de revenu garanti et de la sécurité de la vieillesse a plus d'argent qu'un salarié touchant \$30,000 par an, qui doit payer une hypothèque et envoyer deux enfants à l'université. Elle vit frugalement dans un immeuble où les logements sont subventionnés. Grâce au supplément de revenu garanti et aux prestations de la sécurité de la vieillesse qu'elle touche depuis cinq ans environ, elle vit tout à fait à l'aise.

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): Elle touche au total \$6,000 par an seulement.

M. Bulloch: Je sais mais elle n'a pas de frais car elle vit très frugalement. C'est difficile de comparer. Une personne gagnant \$20,000 par an peut ne pas avoir de quoi manger à cause des dépenses de santé. Il ne suffit donc pas d'agir uniquement par voie législative.

Je pense que les régimes de pension facultatifs dont l'administration se simplifie deviendront de plus en plus répandus dans les petites entreprises au cours des trois ou quatre années à venir. Ils n'en sont qu'à leur début mais c'est une possibilité. Il faut également convaincre les gens eux-mêmes de prévoir pour leur avenir. Le Régime des pensions du Canada devrait être modifié en ce qui concerne les époux survivants et les régimes de pension privés en ce qui concerne la couverture des époux. Il y a bien une bonne demi-douzaine de choses que l'on pourrait faire.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Si vous trouvez que les prestations de la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti suffisent pour vivre, pourquoi avez-vous parlé de la nécessité d'assurer des retraites indépendantes pour les femmes?

M. Bulloch: Ce n'est pas toujours indispensable mais c'est un début.

Pouvez-vous répondre.

[Texte]

Mr. Wietfeldt: Yes. To say that GIS is increasing and that it would have to for a long time unless something else were done is one thing. But for a number of attitudes to imply—not necessarily yours—that GIS is in itself a national shame or something is another thing. I do not know whether you are implying that. Many people do, and the green paper reflects that, but we do not feel that at all.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Oh, no, I do not. I am talking about the cost of it. I was not talking about the...

Mr. Wietfeldt: The green paper reflects badly on it, as though it is not a proper way to...

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I do not think there is any stigma attached to it. Not at all.

Mr. Wietfeldt: It seems to me the GIS is much more flexible, in the sense that you can deal more flexibly even than with the Canada Pension Plan. There, at least, you are not imposing a universal system with some amount of funding and payroll taxes. It does not have the same immediate imposition of inflexibility on small firms, and on all employers.

What you can do for young ladies working at 25 to 40 years old now, who have time to build up a pension plan—obviously their education, trying to encourage them to see how few people actually live with the same man, and how many survive their man and so forth, so that they do need independent thinking about retirement—that helps only them. But for those who are near retirement or in retirement, it does not do anything.

I think that looking at GIS is still the most efficient way. I have not seen any real answer. We stressed the need, because it is often stressed, and it is probably the single biggest need factor that is clear, but given the maturity of the CPP and the increase hopefully of the base of it, and the increase of OAS along with inflation and productivity, that should give a basic thing, provided that the plans mature and so forth, for the long term. But if you are saying there is a gap above something about \$6,500—I do not know what an adequate poverty standard would be, maybe \$9,000 or something like that, as we have been talking anyway... to go considerably beyond that, that is, if you are talking about replacement income for women who have worked and maybe had a higher-earner husband and who now find themselves in quite different straits, that is a considerably different matter. I do not see the same type of obligation placed on society for making sure that someone who is accustomed to living at \$40,000 does not drop some considerable amount because they did not foresee the consequences of a husband with a pension dying early.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): No, I was not referring to that aspect. I was thinking of the overall imbalance in the system.

But now I will go to one other area that I do not see addressed in your paper, in your brief, and it has to do with, again, the work patterns at the present time. By far the largest number of people in the part-time workforce are women. I would suggest that in the changes that are coming down the road we are going to see a lot more part-time work, or, again,

[Traduction]

M. Wietfeldt: Vous avez dit que le montant global des prestations du supplément de revenu garanti deviendra de plus en plus lourd à moins que l'on ne trouve une autre solution. Mais cela ne veut pas dire pour autant, comme certaines personnes le laissent entendre, que le supplément de revenu garanti constitue un scandale national. Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais c'est bien ce qui découle du Livre vert.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je ne trouve pas du tout que ce soit un scandale. Je parlais simplement du coût.

M. Wietfeldt: Le Livre vert en parle en termes péjoratifs.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il n'y a aucune honte à cela.

M. Wietfeldt: Le supplément de revenu garanti est bien plus souple que le Régime des pensions du Canada. En effet, le supplément de revenu garanti n'étant pas un régime universel, il n'impose pas des charges aussi rigides à toutes les petites entreprises.

Il faudrait commencer par expliquer aux femmes âgées de 25 à 40 ans qui travaillent qu'elles doivent mettre de côté pour leur retraite car rien ne garantit qu'elles auront un mari sur qui compter lorsqu'elles cesseront de travailler. Mais bien entendu cela ne sert pas à grand chose pour celles qui ont déjà pris leur retraite ou sont sur le point de la prendre.

Je trouve que le supplément de revenu garanti constitue la meilleure formule. C'est l'essentiel et en outre avec l'expansion du Régime des pensions du Canada et le relèvement des prestations de sécurité de la vieillesse en fonction de l'inflation et de la productivité, tout le monde devrait avoir de quoi vivre. Mais si vous tenez à combler l'écart entre un minimum de quelque \$6,500—je ne sais pas ce que pourrait constituer le seuil de pauvreté, peut-être \$9,000, comme on l'a suggéré—et les revenus des femmes qui se retrouvent à la retraite après avoir travaillé un certain nombre d'années et dont le mari gagnait encore davantage, cela c'est une toute autre affaire. Il n'incombe pas, à mon avis, à la société de garantir aux femmes qui avaient l'habitude de disposer de \$40,000 par an pour vivre qu'elles n'aient jamais moins si elles n'ont pas réfléchi à ce qui leur arriverait si leur mari décédait plus tôt que prévu.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce n'est pas de cela que je parlais, mais du déséquilibre global du système des pensions.

J'aimerais maintenant aborder une question que vous n'avez pas évoquée dans votre exposé, à savoir une forme actuelle de travail. Une énorme majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Or j'estime que le nombre d'emplois à temps partiel augmentera très sensiblement au cours des années à

[Text]

different work patterns from the ones we normally have been looking at in recent years.

• 1650

You have not addressed the issue, as I recall your brief, reading it, of part-time workers and access they might have to pension schemes. I wonder if you . . .

Mr. Bulloch: We did not address it, because it is an issue we know something about. One of the important roles small business plays is its ability and flexibility in using part-time people. It creates income and opportunities that larger organizations, with more regimentation, cannot really fill. One of the reasons why Japan has labour costs, cost per productive hour, a third less than Canada and the United States is that they subcontract so much of their manufacturing to small firms who heavily use part-time people: 29% of all the people working in manufacturing in Japan are either part-time workers or non-paid family members—10% are non-paid, 19% are—and it is the heavy use of part-time people and non-paid family members etc. that brings their cost per productive hour to one-third of North American levels. We should be expanding subcontracting, and we will be in the next decade, to get cost-competitive. If we start imposing new burdens on employing part-time people, it is not going to happen.

So I look at it the other way around. I look at growth of small firms as creating marginal opportunities for people who would not otherwise have them, increasing their ability to develop marginal income. In terms of the future, I tend to agree: more work is going to be done in your home, there is going to be more small business subcontracting, there will be more opportunities for part-time workers and more opportunities for older workers, working from their homes. All the technology coming down the pipe is diffusing, in its implications.

Because of the growing degree of what I call self-employed people, there is a greater need for flexible pension opportunities for people to provide for themselves. I do not think it is wise or appropriate or smart for the country to try to discourage the use of part-time workers by increasing the costs of employing, or the labour regulations for employing, part-time people. The real strength of small business is that it takes a lot of people seasonally who would not otherwise have jobs. They work in one small firm in the winter; they work in another one in the summertime. That movement back and forth, that flexibility, is one of the strengths.

I just am horrified at the thought that people think it is a smart policy move to impose labour regulations. All you are doing is moving the economy underground. If you want to talk about imposing regulations and costs on hiring part-time people, you had better go over to Europe and find out what is happening over there, where your women and your older people are working in the underground economy; 20% of the whole economy is underground in Europe.

[Translation]

venir ce qui entraînera une évolution des types d'emplois par rapport à ce que nous connaissons actuellement.

Votre mémoire ne fait pas mention des travailleurs à temps partiel ni de leur régime de pension.

M. Bulloch: C'est justement une question que nous connaissons fort bien car une des forces des petites entreprises réside justement dans le fait qu'elles peuvent utiliser la main-d'oeuvre à temps partiel, contrairement aux grosses organisations trop rigidelement structurées. Une des raisons pour lesquelles la main-d'oeuvre au Japon coûte environ un tiers de ce qu'elle coûte au Canada et aux États-Unis est justement due au fait qu'une bonne partie du travail est effectuée par des petites entreprises travaillant en sous-traitance, lesquelles font largement appel à de la main-d'oeuvre à temps partiel; 29 p. 100 de la main-d'oeuvre japonaise est constituée de personnes travaillant à temps partiel ou de membres d'une famille ne touchant aucun salaire. Sur ces 29 p. 100, 10 p. 100 ne touchent pas de salaire et 19 p. 100 travaillent à temps partiel. C'est ainsi que leurs coûts de production sont le tiers du coût américain. Nous serons obligés au cours de la décennie à venir de faire nous aussi davantage de travail en sous-traitance. Or ce sera impossible si on rend le temps partiel difficile à instituer.

C'est donc les petites entreprises qui en offrant la possibilité de travailler à temps partiel, permettent à ces personnes de gagner de l'argent qu'elles n'auraient pas autrement. Je pense comme vous qu'à l'avenir il y aura davantage de travail effectué en sous-traitance, que le nombre d'emplois à temps partiel augmentera ce qui permettra à des personnes plus âgées de travailler chez elles.

Le nombre croissant des indépendants rend d'autant plus nécessaire un régime de pension plus souple. Ce ne serait pas très malin de décourager les entreprises d'engager des travailleurs à temps partiel en alourdissant les charges ou en renforçant la réglementation du travail. Une des forces des petites entreprises est justement qu'elles engagent des travailleurs saisonniers qui autrement n'auraient pas de travail du tout. Certains travaillent l'été l'autre l'hiver et c'est ce qui fait notre force.

En réglementant le travail de façon trop rigide, on encourage le travail au noirs. Si vous avez le moindre doute à ce sujet, vous pouvez aller voir ce qui se passe en Europe où les femmes et les personnes âgées travaillent au noir; 20 p. 100 de l'économie européenne est représentée par du travail noir.

[Texte]

The Chairman: Mr. Bulloch, Mr. Weatherhead just said it is an excellent idea. He would like the committee to go to Europe to study. But it is not part of our mandate.

Mr. Bulloch: I think it would be very nice if this committee could adjourn—in rural Italy you will see a 20-square-mile area where every single business is underground; not one tax is paid by the whole region. They are exporting textiles to Canada.

The Chairman: Or tomatoes.

Miss MacDonald (Kingston and The Islands): You will find some of that in the west end of Toronto, too.

Mr. Bulloch: Yes, there are areas in Toronto and in Atlantic Canada. There are whole communities in downtown Toronto where nobody pays taxes; it is all underground.

What I am saying is that that is taking root, and once it starts, it spreads in such a way that you cannot stop it. Governments cannot stop this underground economy. All the papers and research in Europe—there is very little Canadian research—all the European papers put the blame for the growth of the underground economy on the high payroll taxes in Europe and the high regulations on labour in Europe.

The Chairman: Before I go to Mr. Weatherhead, Mr. Bulloch, the briefing background we have on your organization—what percentage of the employees would be women in the organization you represent? Do you have any idea?

Mr. Bulloch: I do not think we gather it that way. It is something I suppose we could do, but we do not have it on that basis. We have pretty good data on the numbers—a little under 800,000 employees—and we have it broken down by number of employees by categories.

The Chairman: Would you hazard a guess?

Mr. Bulloch: No, we never have asked. It does not mean we could not ask, but we have never asked.

The Chairman: Would you have any idea of what the average income would be of that employee?

Mr. Bulloch: I do not think we have asked that, have we? We could fill this room with... as soon as you buy a computer, you really turn out stuff.

• 1655

Mr. Wietfeldt: The average earnings of employees among our members?

Mr. Bulloch: If we wanted to ask a question...

The Chairman: If the answers were that 80% were the women and the average wage was \$3.50, that would answer a lot of questions.

Mr. Bulloch: No. It does not mean we could not get it, but we do not have it right now.

The Chairman: That is fine. Mr. Weatherhead.

[Traduction]

Le président: M. Weatherhead ne demanderait pas mieux que d'aller en Europe mais malheureusement nous ne sommes pas autorisés à le faire.

M. Bulloch: Je connais une région rurale en Italie d'une superficie de 20 milles carrés où tout le travail se fait au noir et on ne paie pas un sou d'impôt. Cette région exporte des textiles au Canada.

Le président: Ou des tomates.

Mme MacDonald (Kingston et les Îles): La même chose existe dans les quartiers ouest de Toronto.

M. Bulloch: Oui à Toronto ainsi que dans la région atlantique. Il y a un tas de gens au centre-ville de Toronto qui font exclusivement du travail noir et qui ne paient pas un sou d'impôt.

Lorsqu'on permet au travail noir de s'implanter, il n'y a plus moyen de l'extirper. Les études effectuées à ce sujet en Europe montrent que ce phénomène est dû essentiellement aux très lourdes charges patronales ainsi qu'à la réglementation très stricte du travail.

Le président: Quel est le pourcentage de femmes parmi les employés travaillant pour les membres de votre association.

M. Bulloch: Nous n'avons pas ce chiffre. Les quelques 800,000 employés travaillant pour notre secteur sont répartis selon les catégories d'emploi.

Le président: Pourriez-vous nous donner un chiffre approximatif?

M. Bulloch: Même pas. Nous ne nous sommes jamais posés la question mais on pourrait bien entendu essayer de savoir.

Le président: Quel est le salaire moyen de ces femmes?

M. Bulloch: Cela non plus nous ne le savons pas. On pourrait vous donner un tas de données si on utilisait un ordinateur.

M. Wietfeldt: Le revenu moyen des employés parmi nos membres?

M. Bulloch: Si nous voulions poser la question...

Le président: Si vous me répondiez que 80 p. 100 étaient des femmes et que le salaire moyen était de 3.50 dollars, cela répondrait à beaucoup de questions.

M. Bulloch: Non. Cela ne signifie pas que nous ne pouvons pas l'avoir, mais que nous n'avons pas ces chiffres maintenant.

Le président: C'est parfait. Monsieur Weatherhead.

[Text]

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, with the others on the committee, I would like to congratulate the federation on their brief. They certainly have filled a void, I think we will all agree, in representing the small businessmen in the country; and we look forward to their mandates every month or two and will try to answer them as fast as we can. I think Mr. Bulloch and his associates have been very influential in representing their constituency very well.

After saying that and hearing for the last hour and a half of the volatility of small business, going down from two or three employees or maybe one employee and 86% or so having less than 20 employees, whatever the figure was, I cannot really understand, Mr. Bulloch, why you did not think there should be some increase in the Canada Pension Plan to cover these people who for various reasons cannot or will not go on to private plans. I would think they will not be covered at all unless they are into an increased public plan.

Can you elaborate on that a little bit more?

Mr. Bulloch: I think you get the best direction from the survey results. The survey results reflect the divergence of views and the substantial difference. There are plenty of employers. Obviously, 17.7% of the small business community is saying yes, increase the Canada Pension Plan, 17.7%; 11% are saying you should approach the pension issue through providing increases in the Guaranteed Income Supplement; 7.4% would support mandatory private plans; 16.5% would like to have a voluntary plan that is easier to administer, that they would accept; and 29% are telling you to leave things on a flexible basis, so if they have the money, they can increase their contributions to RRSPs. They are reflecting themselves and their employees.

So you do need a multifacet approach. That is actually telling you there are certain firms that could quite easily and would agree to improvement. But do not get the impression there is an across-the-board support for a solution through substantial changes in the private plans or substantial increases in the Canada Pension Plan. I cannot really answer any more than that.

You have very vulnerable firms that are essentially one or two people, and there are a quarter of a million of them. You have lots of firms with 100 employees that are very stable, growing and have private plans and RRSPs and all these things. So you just have to recognize we are representing a very diverse group, and they have very different kinds of problems. The implications of across-the-board costs are significant, and you should understand that when you make your trade-offs.

Mr. Weatherhead: Just going to the costs again, in our small law firm ourselves, we do not have private pension plans at all, and I think the chairman's company does not; and we are with the majority in that regard.

[Translation]

M. Weatherhead: Monsieur le président, de concert avec les autres membres du Comité, j'aimerais féliciter la fédération de son mémoire. Ses membres ont certainement comblé un vide, je crois que nous en convenons tous, pour ce qui est de représenter le petit homme d'affaires au pays; nous allons anticiper leurs mandats à tous les mois ou deux, et nous allons essayer de leur répondre le plus rapidement possible. Je crois que M. Bulloch et ses associés ont fait preuve d'une grande influence en représentant très bien leurs membres.

Cela dit, et après avoir entendu au cours de la dernière heure et demie à quel point la petite entreprise est volatile, n'ayant que deux ou trois ou même un seul employé et dans 86 p. 100 des cas en ayant moins de 20, ou quel qu'était le chiffre, je n'arrive vraiment pas à comprendre, monsieur Bulloch, pourquoi vous ne pensez pas qu'il doit y avoir une augmentation des cotisations du Régime de pensions du Canada afin de protéger toutes ces personnes qui pour diverses raisons ne peuvent ou ne veulent pas d'un régime privé. Il me semble que ces personnes n'auront aucune protection à moins qu'il n'y ait une augmentation du régime public.

Pouvez-vous m'en dire un peu plus long à ce sujet?

M. Bulloch: Je crois que les résultats de l'enquête en donnent une bonne idée. Ceux-ci reflètent la divergence d'opinions et une différence considérable. Il y a beaucoup d'employeurs. Manifestement, 17.7 p. 100 de la petite entreprise a répondu oui, augmentons le Régime de pensions du Canada, 17.7 p. 100; 11 p. 100 ont répondu qu'il fallait aborder la question des pensions en prévoyant des augmentations du Supplément du revenu garanti; 7.4 p. 100 appuieraient des régimes privés obligatoires; 16.5 p. 100 aimeraient voir un régime volontaire qui soit plus facile à administrer, qu'ils accepteraient; et 29 p. 100 nous ont dit de laisser les choses souples, de façon à ce que, s'ils ont l'argent, ils puissent augmenter leurs cotisations au REER. Ils reflétaient leurs opinions et celles de leurs employés.

Il faut donc une approche à multiples volets. Ces résultats vous disent certainement que certaines entreprises seraient facilement d'accord et accepteraient une amélioration. Toutefois, n'allez pas penser qu'il existe un appui généralisé à l'idée d'apporter des changements en profondeur aux régimes privés ou des augmentations considérables au Régime de pensions du Canada. Je ne peux vraiment rien vous dire d'autre.

Il y a quelques 250,000 entreprises très vulnérables constituées essentiellement d'une ou deux personnes. Vous avez beaucoup d'entreprises de 100 employés qui sont très stables, en croissance, qui possèdent des régimes privés, des REER, et toutes sortes de choses. Il vous faut donc reconnaître que nous représentons un groupe de personnes très diversifié, et elles ont toutes sortes de problèmes très différents. Il y a des répercussions marquées sur l'ensemble des coûts, et il vous faut le comprendre lorsque vous ferez des compromis.

M. Weatherhead: Pour parler encore une fois des coûts, nous-mêmes, dans notre petit cabinet d'avocats, n'avons pas de régime privé de pension et je crois que la compagnie du président n'en a pas; et nous faisons partie de la majorité.

[Texte]

Mr. Bulloch: Yes.

Mr. Weatherhead: But I did not understand your comment that, if we doubled, say, the CPP contribution from the employers—and presumably the employees, too, but talking about the employers—this would drastically affect their profits in the long run, something like half their profits. What was that figure again?

Mr. Bulloch: What I tried to do was put the estimate of doubling CPP, which has been bandied about by a number of groups, and let you relate that to the possibility of small companies in actual terms, because whether they do not make any profits or not, they still have to pay these additional costs. The amount of money that they would pay as employers going from 1.6% to 3.2% was equal in 1979 to 53% of the after-tax profits of those 185,000 corporations. So that is to try to help you recognize that what sounds very simple and disarming is significant when looked at in a sector where you are talking about lifting money out of that sector that will never go back into it.

• 1700

Mr. Weatherhead: We should not be talking about after-tax profits, should we? If we doubled our CPP contributions to our half dozen or so employees in our law firm, first of all, those contributions are tax deductible. Are you not mixing apples and oranges? Second, with all respect, the difference would hardly affect our firm's profit at all.

Therefore, I do not see how we can talk about 50% across the board. We are talking about all sorts of businesses that theoretically do not make any profit at all, all sorts of mom and pop stores or something or other companies that theoretically survive for year after year—not the ones that fail all the time, but survive—but theoretically write everything off and do not make any profit. Maybe that is another story, but in the actual businesses that do show some profits and that sort of thing every year, surely is the figure not about half?

I am sorry; I just cannot reconcile the very small increase in the CPP payments to the whole profit picture.

Mr. Bulloch: Let me give you another way of looking at it. You correct me if I have the wrong year.

I think we did the study . . . On our average member with, I think, 15 employees, the marginal increase in 1983 of CPP and UIC added \$3,000 to the costs of our average member. We are talking just the increase adjustments that were made this year alone were \$3,000 per company in additional costs. So you have to look at these things in terms of what is happening in Manitoba payroll tax, workmen's compensation, UIC, CPP, the growth in the payroll tax . . . Today in the United States, 50% of the total tax burden on small business is coming from the payroll tax, and we just gave an example. We just did one calculation to show, because this was done two years ago . . .

[Traduction]

M. Bulloch: Oui.

M. Weatherhead: Toutefois, pourquoi dites-vous que si nous doublions, disons les cotisations de l'employeur au R.P.C., et présumément celles des employés aussi, mais parlons des employeurs, cela influencerait de façon marquée leurs bénéfices à long terme, la moitié de leurs bénéfices. Quel est encore une fois le chiffre?

M. Bulloch: J'ai essayé d'évaluer le coût de doubler les cotisations au R.P.C., solution proposée par plusieurs groupes, afin que vous puissiez voir les possibilités des petites entreprises en termes réels, car que celles-ci réalisent ou non des bénéfices, elles doivent quand même payer ces coûts supplémentaires. Le montant versé par les employeurs, s'il devait passer de 1.6 p. 100 à 3.2 p. 100, aurait représenté, en 1979, 53 p. 100 des bénéfices après impôt de ces 185,000 sociétés. Je vous le dis afin de vous aider à reconnaître que ce qui a l'air très simple et désarmant peut être considérable lorsqu'il s'agit d'un secteur où vous parlez de prélever de l'argent qu'il ne reverra jamais.

M. Weatherhead: Nous ne devrions pas parler de bénéfices après impôt, n'est-ce pas? Si nous doublons nos cotisations au RPC pour la demi-douzaine d'employés de notre cabinet d'avocats, tout d'abord, ces cotisations sont déductibles pour fins d'impôt. Ne parlez-vous pas de pommes et d'oranges? Deuxièmement, avec tout le respect voulu, la différence toucherait à peine les bénéfices de notre entreprise.

Par conséquent, je ne vois pas comment vous pouvez parler de 50 p. 100 d'une façon généralisée. Il est question de toutes sortes d'entreprises, lesquelles, en théorie, ne réalisent aucun bénéfice, de toutes sortes de magasins familiaux, de toutes sortes de compagnies qui, en théorie, survivent d'une année à l'autre—non pas de celles qui font toujours faillite, mais de celles qui survivent—mais qui, en théorie, réussissent à tout déduire et ne réalisent jamais de bénéfice. C'est peut-être là une autre histoire, mais des entreprises qui réalisent des bénéfices à chaque année, il me semble que le chiffre doit être d'environ la moitié?

Excusez-moi; je n'arrive pas à faire le lien entre cette toute petite augmentation des cotisations du RPC et tout le tableau des bénéfices.

M. Bulloch: Permettez-moi de vous présenter la chose sous un angle différent. Dites-le moi si j'ai la mauvaise année.

Je crois que nous avons effectué une étude . . . pour notre membre moyen, celui qui a, je crois, 15 employés, une petite augmentation en 1983 du RPC et de l'assurance-chômage a ajouté \$3,000 aux coûts de notre membre moyen. C'est-à-dire que les ajustements à la hausse apportés uniquement cette année ont ajouté \$3,000 en frais par compagnie. Il faut donc examiner ces aspects en fonction de ce qui se passe à cause de l'impôt à déduire des salaires au Manitoba, de l'indemnisation des travailleurs, de l'assurance-chômage, du RPC, de l'augmentation de l'impôt à déduire des salaires . . . Aujourd'hui, aux États-Unis, 50 p. 100 du fardeau fiscal global de la petite entreprise provient de l'impôt à déduire des salaires, et nous

[Text]

Richard, do you want to explain how we made that calculation of the 53%?

Mr. Wietfeldt: No, I have forgotten.

Mr. Bulloch: It is two years old, but how we did it is explain in the . . .

Mr. Wietfeldt: Oh, this calculation? I do not remember it in detail either, but we took the profitable firms only; that is, we are not taking net profits of all the corporations, but we are only taking the profitable ones. We are not taking off the losses, first of all, and we just divided it into the group that had under \$35,000 taxable income. I took the whole business universe that was profitable and averaged it as if that was a typical small business firm at that level of average assuming 15 employees per firm—that is just slightly larger than our whole membership, but the corporate membership is larger than the whole membership . . . assuming taxes at 25% small business deduction and just worked it out that way. It is a net figure after tax deduction. It is surprising how it works out, but it is just to show that the . . .

The Chairman: If I can on that one, Mr. Weatherhead, if it is phased in properly . . .

Your membership knows full well that regardless of any doubling of the existing Canada Pension Plan benefits the costs are going to more than double over the next 20 years. Provided it is phased in properly, your business is going to adjust to it. But it is going to have to adjust to it because it is a bill that we have to pay.

Mr. Wietfeldt: I was really interested in, if I may just refer to it, the testimony on May 10 by Doris Anderson and Louise Dulude of the National Action Committee on the Status of Women. They talk about:

Employers complain about the cost. They have complained about every cost increase in payroll taxes previously. It is not easy to take the arguments of employers seriously. The arguments are not based on serious research. I would like to remind you that employers cried "wolf" every time a new measure had been introduced over the past century; child labour, minimum wage, safety measures, maternity leave, etc. There is no reason to believe this time any more than the others especially since almost all western industrial countries offer much higher pensions without ill effects to their economy.

That is assuming the economy is like a glass of water—and your statement might fit into that as well—and it is just a matter of filling it up with liquid and it is that inelastic. The small business economy is extremely elastic, and there is no possible way for us to tell, nor for them to tell, what are the ill effects of high payroll taxes or of welfare measures.

[Translation]

venons d'en donner un exemple. Nous avons effectué ce calcul afin de montrer, puisque cela s'est fait il y a deux ans . . .

Richard, voulez-vous expliquer comment nous avons effectué ce calcul qui donne 53 p. 100?

M. Wietfeldt: Non, j'ai oublié.

M. Bulloch: Cela remonte à deux ans, mais l'explication s'en trouve dans . . .

M. Wietfeldt: À ce calcul-là? Je ne m'en souviens pas en détail non plus, mais nous avons uniquement pris les entreprises rentables; c'est-à-dire, nous ne parlons pas des bénéfices nets de toutes les sociétés, mais simplement de celles qui sont rentables. Nous n'avons pas soustrait les pertes tout d'abord, et nous n'avons fait la moyenne qu'à partir du groupe dont le revenu imposable était de moins de \$35,000. J'ai pris tout l'ensemble des affaires rentables et j'ai ensuite fait la moyenne comme s'il s'agissait d'une petite entreprise typique en supposant 15 employés en moyenne par entreprise—c'est-à-dire légèrement au-dessus du nombre de tous nos membres, mais nos membres sociétaires ont plus d'employés que l'ensemble des membres—en assumant des impôts pour les petites entreprises dont la déduction se chiffre à 25 p. 100, et c'est ainsi que j'ai procédé. Il s'agit d'un chiffre net après déductions fiscales. Le résultat en est surprenant, mais c'est simplement pour démontrer que . . .

Le président: Si vous voulez me permettre, monsieur Weatherhead, si cela se fait graduellement . . .

Vos membres savent fort bien que quel que soit l'effet de tout doublage des prestations actuelles du Régime de pensions du Canada, les frais vont plus que doubler au cours des 20 prochaines années. A condition que cela se fasse correctement, l'entreprise s'y adaptera. Elle devra s'y adapter, car c'est le prix que nous devons payer.

M. Wietfeldt: Si vous voulez bien me permettre de m'y référer, le témoignage le 10 mai, de Doris Anderson et de Louise Dulude du Comité national d'action sur le Statut de la femme m'a beaucoup intéressé. Elles ont dit:

Les employeurs se plaignent des coûts. Ils se sont plaints de toute augmentation de coût associée aux impôts à déduire des salaires. Mais il n'est pas facile de prendre au sérieux les arguments des employeurs. Ils ne s'appuient sur aucune recherche sérieuse. Je voudrais vous rappeler que depuis un siècle, les employeurs ont toujours crié panique chaque fois qu'une nouvelle mesure était adoptée. Qu'il s'agisse de l'interdiction du travail des enfants, du salaire minimum, de la sécurité au travail, des congés de maternité, et cetera. Il n'y a pas plus de raisons de les croire maintenant qu'auparavant, d'autant plus que tous les pays industrialisés occidentaux offrent des pensions plus élevées sans que leur économie en soit compromise.

C'est comme comparer l'économie à un verre d'eau—tout comme votre déclaration—qu'on peut remplir de liquide, mais qui manque totalement d'élasticité. L'économie de la petite entreprise est extrêmement élastique, et il nous est absolument impossible de prévoir, pas plus qu'elle, quels sont les effets néfastes d'impôts élevés sur la liste de paye ou de mesures sociales.

[Texte]

• 1705

In Belgium 60% of the money goes through the government first as transfer payments and that type of thing. But certainly in our view the measures we have put in place, partly because of this type of thinking, that every aggregate makes no more difference because we have adjusted over the long term in some way, have had an effect. That is why over the last eight or ten years we have not had one little recession or the biggest recession in 50 years, we have had "slumpflation" such that pretty well every economist who is honest says we do not know what is causing it and we do not know what it is about; but certainly it is related to these inflexibilities which we have imposed, one layer after the other.

Mr. Weatherhead: I know in your *Mandates* that you send out to your clientele you give a little for or against every position; you try to have a little brief summary of the pros and cons. In this pension survey, was something similar done with that, or was this given to them more or less cold?

Mr. Bulloch: We do many types of studies. We do monthly *Mandates* which deal with policy issues where they get more background data. We interview every one of them personally, 60,000 a year. We get 20 questions answered there. Then we do special surveys on special types of problems. On every single issue we deal with—and we have 50 public policy issues that we are dealing with at any one time—we always make sure that we reflect our constituency as accurately as we know how, using a broad array of surveys, whether personal interviews or mail or mandates or whatever. That particular one was put on that basis. Some types of questions require more background data, others do not.

Mr. Weatherhead: But in this one here, Mr. Bulloch, they would not have any other background material except your questions.

Mr. Bulloch: Yes, that one is strictly the way you have it.

Mr. Weatherhead: As you say, pension problems may well not be uppermost in the workers' minds and the employers' minds, as far as that goes. As members of Parliament, we have all used questionnaires from time to time in the past. Some use them quite consistently. They have a certain veracity. On the other hand, the people answering them do not always have the background information that the member has or you and your quite sophisticated research people have now. I am saying that with all respect.

Mr. Bulloch: Yes.

Mr. Weatherhead: It is one thing as members, or in your position, if I may say so, to reflect what a yes or no questionnaire is or something like that. It is another thing after doing a lot of research and everything—and you have the research capabilities now, apparently; and we see a lot of them in

[Traduction]

En Belgique, 60 p. 100 de l'argent passe d'abord entre les mains du gouvernement sous forme de paiements de péréquation, ce genre de chose. Il est certain qu'à notre avis, les mesures que nous avons mises en place, partiellement à cause de cette ligne de pensée voulant qu'aucun ensemble ne fasse la moindre différence, parce que nous avons apporté des ajustements à long terme, ont eu un effet. C'est pourquoi, au cours des huit ou dix dernières années, nous n'avons pas connu une petite récession ou la plus grande crise en 50 ans, nous avons eu une *slumpflation*, que tout économiste qui est honnête reconnaît ne pas pouvoir expliquer et nous ne savons pas pourquoi cela se produit; mais il est certain que c'est relié à toutes ces rigidités que nous avons imposées, l'une après l'autre.

M. Weatherhead: Dans vos «mandats» que vous envoyés à votre clientèle, vous donnez quelques arguments pour ou contre chaque position; vous essayez de résumer brièvement tous les pour et contre. Dans ce relevé sur les pensions, avez-vous fait quelque chose de semblable, ou a-t-on tout simplement présenté la chose sans explication?

M. Bulloch: Nous effectuons des enquêtes de toutes sortes. Nos Mandats hebdomadaires portent sur des questions de politique qui offrent plus de données de base. Nous interviewons chacun personnellement, 60,000 personnes par année. Nous obtenons-là réponse à vingt questions. Ensuite nous effectuons des enquêtes spéciales sur des problèmes spéciaux. Sur chaque question dont nous traitons—et nous nous penchons à tout moment sur 50 questions de politiques publiques—nous nous assurons toujours que nous réfléchissons l'opinion de nos membres aussi précisément que possible, utilisant toute une gamme d'enquêtes, qu'il s'agisse d'interviews personnelles, du courrier, de «mandats» ou d'autres moyens. C'est ainsi que nous avons effectué celle-là. Certains genres de questions exigent plus de données de base, d'autres pas.

M. Weatherhead: Mais dans ce cas particulier, monsieur Bulloch, les répondants n'auraient aucune donnée de base autre que vos questions.

M. Bulloch: Oui, c'est exactement ce que vous avez.

M. Weatherhead: Comme vous l'avez dit, les problèmes reliés aux pensions ne sont peut-être pas de la plus grande importance pour les travailleurs et les employeurs, à première vue. Comme députés, nous avons utilisé toutes sortes de questionnaires de temps à autre. Certains en utilisent constamment. Ils sont justes jusqu'à un certain point. Par contre, les répondants n'ont pas toujours les données de base qu'a le député ou vous ou votre personnel de recherche très bien renseigné. Je le dis avec tout le respect voulu.

M. Bulloch: Oui.

M. Weatherhead: C'est une chose comme députés, ou dans votre position, si vous me permettez de le dire, de dire ce que représente un oui ou un non sur un questionnaire. C'est une autre chose, après avoir effectué beaucoup de recherche, et tout—et apparemment vous possédez maintenant ces capacités de recherche; et nous en voyons beaucoup ici—d'essayer de

[Text]

here—to try to lead your constituency a bit and to see what would be best for them.

How do you view your role there, very briefly? Do you really try, if I may say so, to educate your own constituency on certain of these matters, or do you just reflect back what they give to you?

Mr. Bulloch: I think you have brought up a good point. We obviously do both. When we deal with a survey like that—we actually continued and financed very serious research out of the University of Western Ontario, and they coupled that with personal interviews, so you had the combination of personal interviews with employees and employers to supplement the questionnaire so you do ensure the results match. That is just part of research methodology.

In the area of education, we have—and we will be very happy to give you a copy of it—mailed to our 64,000 members information on new types of voluntary plans and how they work. We also gave them information on why they should encourage their younger employees to come into the plan, and gave them charts they could show their employees indicating the difference of making small contributions over 40 years as compared to a bigger contribution over 20 years and how much more they would have. So we are trying to do that role of educating our members, and I think more done has to be done with it.

I think the biggest education job was probably with married women. This is as difficult a problem as getting young people into plans. But we are moving on a number of fronts.

We have to be very careful. If when we get a basic view we see very significant differences, we cannot—just as you as a politician could not pursue something if you were so far apart from your constituency. But if we see a fairly balanced view, a 50/50 type of view, then we feel we are in a position to lead and direct and educate. But we are not going to move away out in one direction and leave our constituency behind, because our mandate is to reflect their views.

Mr. Weatherhead: I will just close on this, Mr. Chairman, if I may.

• 1710

As Miss MacDonald said and as others have said before, if your constituency knew that the GIS would be increasing, and in increasing that it is just going to mean increasing and increasing deficits in years to come, increasing taxes for your constituents and other Canadians, they might take a little different point of view toward finding some better ways for contributions, not just from small business but from the employees themselves, whether it is through increased CPP or any other way. We forget, there were arguments before, you know, that if there was increased CPP it would generally be paid for by the employees and by the consumers of the

[Translation]

faire dire des choses à vos membres et de voir ce qui vaut mieux pour eux.

Comment concevez-vous votre rôle, très brièvement? Essayez-vous vraiment, si je puis m'exprimer ainsi, de former vos membres sur certaines de ces questions, ou reflétez-vous simplement ce qu'ils vous disent?

M. Bulloch: Je crois que vous soulevez-là un bon point. Manifestement, nous faisons les deux. Lorsqu'il s'agit d'une enquête comme celle-ci—en fait, nous avons continué et financé une étude très sérieuse à l'université de Western Ontario, où les chercheurs ont ajouté des interviews personnelles et donc il y a un mélange d'interviews personnelles avec des employés et des employeurs en supplément aux questionnaires de façon à pouvoir comparer les résultats. Cela fait partie de la méthodologie de recherche.

Quant à l'éducation, nous avons, et nous serons très heureux de vous ne donner copie, envoyé à nos 64,000 membres des renseignements sur de nouveaux genres de régimes volontaires et leurs modalités. Nous leur avons également fourni des renseignements pour leur expliquer pourquoi ils devraient encourager leurs plus jeunes employés à s'inscrire au régime, et nous leur avons fourni des tableaux à montrer à leurs employés qui expliquent la différence entre de petites contributions sur plus de 40 ans et des cotisations plus importantes sur plus de 20 ans et à quel point leur pension serait plus élevée. Nous essayons donc de jouer ce rôle de former nos membres, et je crois qu'il faut en faire plus à ce niveau.

Je crois que c'est auprès des femmes mariées que nous avons probablement fait le plus de formation. C'est un problème aussi difficile que de faire participer les jeunes aux régimes. Mais nous agissons sur plusieurs fronts.

Il nous faut être très prudents. Une fois que nous avons une opinion fondamentale, si nous voyons qu'il existe des différences très marquées, nous ne pouvons pas... tout comme vous, à titre de politiciens, ne pouvez pas donner suite à quelque chose si votre opinion diverge beaucoup de celle de vos commettants. Par contre, si nous avons une opinion assez bien équilibrée, genre 50-50, alors nous nous estimons en mesure de prendre l'initiative de diriger et de former. Mais nous n'allons pas nous lancer dans une direction et laisser nos membres loin derrière, car notre mandat, c'est de refléter leurs opinions.

M. Weatherhead: Je vais tout simplement terminer sur la question suivante, monsieur le président, avec votre permission.

Comme l'ont dit M^{lle} MacDonald et d'autres auparavant, si vos membres savaient que l'on va augmenter le SRG et qu'une telle augmentation signifierait des déficits accrus dans les années à venir, des impôts accrus pour vos «adhérents» et les autres Canadiens, leur opinion serait peut-être un peu différente quant à trouver de meilleurs moyens de cotiser, pas uniquement dans le cas de la petite entreprise, mais pour les employés eux mêmes, que ce soit par un RPC accru ou d'une autre façon. Nous oublions, on a fait valoir ces arguments auparavant, que si l'on augmentait le RPC, dans l'ensemble, ce sont les employés, les consommateurs des produits concernés,

[Texte]

products concerned, consumers of the products and services of the businesses and not directly by the employers in the long run.

Mr. Bulloch: I must say . . .

Mr. Weatherhead: I guess it is a very complicated business. I just want to end, Mr. Chairman, by complimenting really what the federation has done in recent years. I mean that very sincerely. I am sure we would all agree around this table. You have a difficult constituency, a very hard-pressed constituency, but one that is the backbone of our economy. We are very cognizant here of not doing anything at all to hurt that constituency.

On the other hand, we know there are an awful lot of people that need better pensions in this country.

Mr. Bulloch: I appreciate that . . .

The Chairman: Excuse me, Mr. Bulloch. I would just let you know there are three more questioners. Time is running short. Can we be faster on the responses and on the questions?

Mr. Bulloch: Okay, one quick response. Generally speaking, to the extent that small firms operate in more competitive environments, when you add to the tax burden it tends to push back to a greater degree on the firm and the owner; to the extent that a corporation that is larger and has control over its markets, the addition of taxes tends to be pushed forward onto the consumer. It is a much different problem when you put new taxes on small companies in a competitive environment. It generally means the owner just has less retained earnings or less personal income for himself.

The Chairman: Mr. Reid, Mr. Lacasse and Mr. Wolfson, in that order. Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman. Mr. Bulloch, I join, of course, with my colleagues in extending a welcome and appreciation to you and your colleagues for making a presentation this afternoon. Particularly do I appreciate the brief and the presentation because it points out, Mr. Chairman, the absolute necessity of our task force determining what they really mean by post-retirement income and its adequacy.

Reconciling the two goals—actually there are three, but the first two goals of the green paper—I think on page 6 you put it somewhat to the effect that you are quite prepared to approve the objective that a reasonable minimal requirement income be guaranteed for all. And then you went on to more or less say, if I can simplify and paraphrase, and do not confuse that objective with a whole lot else.

On page 8, and you somewhat emphasize that in your brief, you did in effect say what is not reasonable or understandable was how these desirable goals support an obligation on society—that is on us, the taxpayers—such that the govern-

[Traduction]

les consommateurs de produits et de services des entreprises et non pas directement les employeurs, à long terme, qui paieraient.

M. Bulloch: Je dois dire . . .

M. Weatherhead: Je suppose que c'est très compliqué. Je veux simplement terminer, monsieur le président, en félicitant vraiment ce qu'a fait la Fédération ces dernières années. Je le dis très sincèrement. Je suis persuadé que tous autour de la table en conviendraient. Vous représentez un groupe difficile, un groupe serré de très près, mais qui est le fondement de notre économie. Nous sommes tous très conscients ici de ne rien faire qui puisse faire mal à ce groupe.

Par contre, nous savons qu'il y a un grand nombre de gens qui ont besoin de meilleures pensions au Canada.

M. Bulloch: Je le comprends . . .

Le président: Excusez-moi, monsieur Bulloch. J'aimerais simplement vous dire qu'il y a encore trois intervenants. Le temps file. Pouvons-nous aller plus vite avec les réponses et les questions?

M. Bulloch: Très bien, une réponse rapide. D'une façon générale, dans la mesure où les petites entreprises exercent leurs activités dans un milieu plus compétitif, lorsque vous augmentez le fardeau fiscal, cela exerce de plus grandes pressions sur l'entreprise et le propriétaire; dans la mesure où une société est plus grosse et exerce plus de contrôle sur ses marchés, les impôts supplémentaires sont plutôt reportés sur le consommateur. Le problème est très différent lorsque vous imposez de nouveaux impôts à de petites entreprises où la concurrence est serrée. Cela signifie en général que le propriétaire voit diminuer ses bénéfices non distribués ou encore a moins de revenu personnel.

Le président: M. Reid, M. Lacasse et M. Wolfson, dans cet ordre-là. Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président. Monsieur Bulloch, je me joins bien sûr à mes collègues pour vous souhaiter la bienvenue et vous remercier ainsi que vos collègues de votre déclaration de cet après-midi. Plus particulièrement, je vous suis reconnaissant du mémoire et de votre présentation, car cela souligne, monsieur le président, la nécessité absolue pour nous de décider ce que l'on entend vraiment par revenu après retraite et à quel point il est adéquat.

Concilier les deux objectifs—en fait, il y en a trois, mais le premier des deux objectifs du livre vert—et je crois qu'à la page 6, vous dites plus ou moins que vous êtes assez disposés à approuver l'objectif qui veut assurer à tous un revenu minimum raisonnable. Ensuite vous dites, plus ou moins, si vous voulez bien me permettre de simplifier et de paraphraser, qu'il ne faut pas confondre cet objectif avec toutes sortes d'autres choses.

À la page 8, et vous le soulignez quelque peu dans votre mémoire, vous dites en fait que ce qui n'est pas raisonnable ni compréhensible, c'est la façon dont ces objectifs louables sous-tendent l'obligation par la société—c'est-à-dire nous, les

[Text]

ment has the role to mandate three retirement income replacements.

Is it fair to say at this moment that the position of your federation is that the public should guarantee a reasonable retirement income up to an established minimal—and I am using the established minimal level, which is your term—and anyone falling below that established minimal level would be supported through a GIS program? Is that a fair summation of your basic submission?

Mr. Wietfeldt: I think the GIS is part of the mechanism to reach up to an established minimum, wherever the GIS is required. What we are saying is that a justification that says that someone above a low-income level, above an established minimum, should be guaranteed an income in accord with what they had before retirement, no matter what they did themselves or did not do to ensure it, is another matter; and we do not see the basis for that higher-income support.

Mr. Reid (St. Catharines): Out of that arose a number of questions, I think. I will try to put them briefly for a brief response.

When you talk in terms of an established minimal level, what level are you talking about? How do you fix this level? What level are you talking about? How do you fix this level? Will it be related to consumer price? Will it be related to the average wages? Then perhaps even more important—and I hesitate in hastening on... but GIS is somewhat income related, and I ask: Should it be income related or should it be assets related?

• 1715

Mr. Wietfeldt: Well, I think the best way to set the basic minimum, as certainly I have argued and as the task force on poverty, I think, has accepted, is that it should be based not just on a relative distribution... that is, as previously they had anything, like half of the average Canadian wages and salaries or half the average household income, and anything below that is poverty automatically no matter how rich it is. We have opposed that.

If it is based on something like what the Ontario royal commission did, an actual expenditure level with some careful adjustments for what a single person as opposed to a couple needs, and then some, obviously, it is never exact, and there are a thousand exceptions for a thousand people. So I do not think that is really the basic point of argument. I think, too, that the GIS should be income tested. It is nice to say that it gives a GIS sometimes to people who really have the means or assets to dispose of if they really want to, and that they would not need the GIS, but it is simply too hard to administer, I think. So we would go with the income.

Mr. Reid (St. Catharines): Without prolonging the point, Mr. Chairman, Mr. Bulloch made a comment about an earlier generation working hard to put its money into a home and this became an asset. It is now fully paid for because they struggled hard and worked hard to establish that mortgage-free home. How do you include this in establishing whether or not that

[Translation]

contribuables—d'une façon telle que le gouvernement a le rôle de mettre en place trois régimes de revenu de retraite.

Est-il juste de dire, qu'en ce moment, votre fédération a adopté la position que le public doit se voir garantir un revenu de retraite raisonnable jusqu'à un minimum établi—et je me fonde sur le niveau minimum établi, vos termes—et que toute personne dont les revenus sont en-dessous de ce niveau minimum devrait être subventionnée par un régime de SRG? Est-ce là un résumé juste de votre argument fondamental?

M. Wietfeldt: Je crois que le SRG fait partie des mécanismes pour parvenir à un minimum établi, lorsqu'il est nécessaire. Ce que nous voulons faire valoir, c'est qu'il n'est pas du tout justifié de dire que quelqu'un dont le revenu était supérieur à un faible revenu, supérieur à un minimum établi, devrait se voir garantir un revenu selon ce qu'il gagnait avant la retraite, quoi qu'il est fait pour lui-même ou n'ait pas fait, pour se le procurer; nous ne voyons pas sur quoi on peut se fonder pour réclamer un revenu supérieur garanti.

M. Reid (St. Catharines): Plusieurs questions en sont ressorties, je crois. Je vais essayer de les poser brièvement dans l'espoir d'une réponse brève.

Lorsque vous parlez d'un niveau minimum établi, de quel niveau s'agit-il? Comment fixez-vous ce niveau? Quel sera ce niveau et comment est-il déterminé? Sera-t-il fonction des prix de détail ou de la moyenne des salaires? Le supplément de revenu garanti étant calculé en fonction du revenu, je voudrais savoir si cela dépendra des revenus ou des avoirs?

M. Wietfeldt: Je suis d'accord avec le groupe de travail sur la pauvreté pour dire que le minimum ne peut pas être fixé uniquement en fonction d'une distribution relative, c'est-à-dire comprendrait les revenus et les avoirs qui sont au-dessous de la moyenne pour les ménages canadiens, en décrétant qu'en deça de ce montant on est pauvre.

La Commission royale de l'Ontario en étudiant ce problème avait essayé de calculer les dépenses réelles, tant des célibataires que des couples; d'ailleurs il est impossible de généraliser. Je trouve par ailleurs que l'attribution du supplément de revenu garanti devrait dépendre d'une vérification des ressources. C'est trop facile de dire qu'on accorde le supplément de revenu garanti à tous, indépendamment des conditions de ressources, simplement pour éviter les difficultés administratives.

M. Reid (St. Catharines): M. Bulloch a dit tantôt que les générations précédentes travaillaient dur pour payer leur maison de façon et préféraient ce genre d'actif. Comment tiendriez-vous compte de ce facteur pour savoir si une personne a droit au supplément de revenu garanti?

[Texte]

applicant should receive GIS or supplementary income assistance?

Mr. Wietfeldt: Well, if you stick with having no means test but simply an income test, then if they live in it, they get the GIS the same as somebody who has no home.

Mr. Reid (St. Catharines): I will move on, Mr. Chairman. You have indicated that you do not view with favour inflation protection by means of the green paper excess interest proposal. I gather from your submission that you prefer a continuation of the ad hoc payment by the employer from time to time. You are not alone in that and others are making the same submission. But I suggest that if you are reacting to a response program—and I am following up Mr. Weatherhead's comments with respect to the questionnaires which you sent out and so on—you are getting this feedback from employers.

Let me put it this way. As members of the taskforce, we have to assume that inflation will not be beaten into the ground altogether. If it is, it will not forever stay there, so we have to make provision for inflation; and times of high inflation are when the pension rises and takes the greatest.

We have also had presentations pointing out that when inflation is high is the time when the employer pays the least, and is not likely to make the ad hoc contribution you referred to. In your capacity as a federation and apart from the feedback you get from employers, can your group make any alternative proposal as to inflation protection which we can write into a taskforce report?

Mr. Bulloch: No. I think the bulk of private plans in the small business sector, and the growth in private plans that we anticipate as the industry designs simpler plans to administer, are going to be all the money purchase type. This question of excess interest is not a small business issue; it is a big corporate issue.

If you want to have an expert in here, I suggest you invite John Ferguson, a former member of our board of governors, and an authority on capital markets and pension management. I think he could make a pretty persuasive argument that there really is no excess interest, that it is false. So you should not think of that as a small business issue. I anticipate that 90% of all plans will be of the money purchase type. Looking at it over the next 10 years, I cannot see much growth in the defined benefit plan. Most of the growth in pensions for small firms is going to be money purchase. So that is not a big issue.

[Traduction]

M. Wietfeldt: Si on tient compte uniquement des revenus et non pas des ressources, les personnes vivant dans leur maison toucheraient le supplémnet de revenu garanti tout comme celles qui ne possèdent pas de maison.

M. Reid (St. Catharines): Passons à une autre question. Vous n'êtes pas en faveur des mesures de protection contre les effets de l'inflation envisagés par le Livre vert sous forme de suppléments d'intérêt. Il est préférable à votre avis que les patrons continuent à verser certains montants de temps à autre. D'autres personnes ont fait valoir la même chose. C'est ce qui ressort notamment des questionnaires remplis par les employeurs, comme l'a fait remarquer M. Weatherhead.

Il est douteux que l'on parvienne à supprimer totalement l'inflation et même si c'était possible, elle réapparaîtrait sans doute à nouveau. Or c'est en période de forte inflation que les besoins de pensions augmentent le plus rapidement.

C'est également en période de forte inflation que les cotisations patronales ont tendance à baisser relativement et à devenir irrégulières. Quelles mesures de protection contre l'inflation proposez-vous?

M. Bulloch: Les régimes de pensions qui deviendront de plus en plus nombreux dans le secteur de la petite entreprise en raison de la simplicité de l'administration seront du type cotisation fixée d'avance. La question du supplément d'intérêt concerne non pas les petites entreprises mais les grosses sociétés.

Si vous voulez parler à un homme qui s'y connaît vraiment, je vous conseille de vous adresser à John Ferguson, ancien membre de notre conseil d'administration et qui est une autorité sur le marché des capitaux et les régimes de pension. Je pense qu'il n'aurait pas de difficulté à vous démontrer qu'il n'y a pas de supplément d'intérêt. 90 p. 100 de tous les régimes de pension seront de type à cotisation fixée d'avance. Je ne pense pas que les régimes à prestations déterminées enregistrent de gros progrès au cours des dix années à venir. La croissance du moins pour les petites entreprises se fera surtout dans les secteurs des régimes à cotisations fixées d'avance.

• 1720

Mr. Reid (St. Catharines): My next question, Mr. Chairman, is this. Mr. Bulloch, I do believe that you did show some flexibility on the vesting issue, reacting to the questions related to the response, and that you are not really firm on the five-year vesting period, and that you might consider a phasing in of a locking in, whether it is two to five or some such proposal with respect to phasing in the lock-in provisions?

M. Reid (St. Catharines): Vous disiez, monsieur Bulloch, que vous n'aviez pas d'idée fixe quant à la question de l'acquisition et que la période préalable pourrait selon vous varier de deux à cinq ans.

[Text]

Mr. Bulloch: What I am saying is that I do not think we would have a constituency kind of problem if there was a phased-in type of approach, knowing the views of our members on the issue.

Mr. Reid (St. Catharines): So if it were a resolution with respect to a two-year vesting-in period there would not be a real revolution among your ranks.

Mr. Bulloch: The point of view is pretty clearly shown. You have a pretty good measure of what they think in your guidelines. I really think the survey, the back sheet, will give you more solid guidelines on these issues than anything we can give you. It is a good sample of the whole small business community.

Mr. Reid (St. Catharines): You sort of indicated earlier that the good news was over. The problem with small business is the lack of coverage, and we have had the market and the persons who market the products of the insurance and money purchase activities and vehicles. This has been utilized, I would submit, by the employer, owner, manager to a much greater degree than the employee. The green paper emphasized the necessity of an expanded coverage. Is your only recommendation with respect to an expanded coverage through the private money purchase programs or vehicles, or is there any alternative proposal that small business can bring forward?

Mr. Bulloch: Well, we have brought forward more flexibility and higher limits on the RRSPs and more education on the use of RRSPs by younger people and women, and a greater expansion of voluntary money purchase type plans. We think the multifaceted approach is the only way you can deal with a constituency that is that broad, and that any other approach is going to be opposed.

Mr. Reid (St. Catharines): In your brief you have indicated an opposition or a rejection of the RPAs as proposed in the green paper and have indicated the popularity of these registered retirement savings plans as they exist. Is there any provision that can be made to accommodate each, either, but not both, or both?

Mr. Bulloch: We do not see anything in RPAs to be of any value. We just cannot see it as being accepted at all.

Mr. Reid (St. Catharines): Is it the locking-in privilege which affects you and concerns your people most?

Mr. Bulloch: Yes. If you understood just how volatile it is to live and work in small business . . . You have years when you make phenomenal money and years when you just about go down the tube. It is just not like the corporate world where people have salaries and incomes; it is not like civil servants. It is a totally different type of environment, highly fluctuating. You want to have highly flexible vehicles; you do not want any kind of measure that gives you any increased fixed costs.

Mr. Reid (St. Catharines): Okay. Then, on the expanded coverage of CPP, I believe you indicated that you would be quite prepared, or your members have indicated to you that they would be prepared, to accept an expanded CPP program to include homeowners, based on the contributing spouse covering both of them. Would this be expanded to include any

[Translation]

M. Bulloch: Connaissant la position de nos membres à ce sujet, je ne pense pas qu'une période d'introduction progressive poserait des problèmes.

M. Reid (St. Catharines): Donc si le délai de dévolution était fixé à deux ans, cela ne provoquerait pas de révolution dans vos rangs.

M. Bulloch: La dernière page de notre enquête vous dira mieux que je ne saurais vous le dire ce que le secteur de la petite entreprise pense à ce sujet.

M. Reid (St. Catharines): Le gros problème, c'est que trop de personnes travaillant dans le secteur de la petite entreprise n'ont pas de pension de retraite. D'après les agents d'assurance qui s'occupent de ces pensions, les régimes à cotisations fixées d'avance sont davantage le fait des employeurs que des employés. Le Livre vert a par ailleurs également insisté sur la nécessité d'une meilleure couverture pour les employés. À part les régimes à cotisations fixées d'avance, quelle autre solution proposez-vous?

M. Bulloch: Nous avons proposé de relever les plafonds des REER et de mener une campagne d'explication à ce sujet parmi les jeunes et les femmes, tout en encourageant les travailleurs à cotiser à un régime facultatif à cotisations fixées d'avance. Une approche souple est en effet indispensable pour un secteur aussi hétérogène que celui de la petite entreprise.

M. Reid (St. Catharines): Vous vous prononcez contre les CPE préconisés par le Livre vert en soulignant au contraire la popularité des REER. Y aurait-il moyen de concilier les deux.

M. Bulloch: À notre avis, les CPE ne présentent aucun intérêt.

M. Reid (St. Catharines): Est-ce le fait que les cotisations sont acquises à ceux qui les ont versées qui est en cause?

M. Bulloch: En effet. Si vous saviez à quel point les petites entreprises sont risquées. On peut gagner énormément d'argent pendant quelques années pour ensuite être pratiquement acculés à la faillite. C'est tout le contraire des grosses entreprises ou de la Fonction publique, où on sait ce que l'on va toucher. Chez nous, la situation fluctue tout le temps. Il faut donc que les régimes de pension soient aussi souples que possible de façon à ne pas alourdir nos charges fixes.

M. Reid (St. Catharines): D'accord. Vous disiez que les membres de votre association accepteraient que le Régime de pensions du Canada s'applique à ceux qui possèdent leurs propres maisons, à condition que ce soit le conjoint qui cotise qui couvre les deux. Accepteriez-vous de couvrir également d'autres personnes qui ne cotisent pas, comme par exemple les

[Texte]

other non-contributors on the same principle; and how would you deal with disability people, either before or after the age of retirement, 65?

Mr. Bulloch: We have not dealt with that, so we really cannot give you . . . We dealt with the issue at the time when it was a very significant issue under debate. Governments were asking our views, but we did not want to give our views until we went to our membership. We cannot give you any direction outside of what we have surveyed our members on.

The Acting Chairman (Mr. Weatherhead): Thank you, Mr. Reid. Some of our research officials would like to ask a couple of questions. I will start with Mr. François Lacasse.

• 1725

Mr. François Lacasse (Research Associate for the Committee): I have just one quick one. You spoke at length of the usefulness of RRSPs. The major objection, as you know, to a major expansion of this vehicle is that, by its very nature, it is much more of a good deal for high-income people than for middle- or low-income people. In the expansion, would you look favourably upon this vehicle's being transformed from straight deduction to, let us say, income tax credit, which is an instrument which can make it about equal for every level of income?

Mr. Bulloch: We have not looked at that option. We prefer the RRSP because we have so much information on its wide acceptance and usage, and the fact that you do not have to put it in and you can put more in there if you have a good year. It is highly flexible. But you have people paying higher taxes; and certainly, a tax deduction has greater value at the higher end. That is no secret; that applies to all tax deductions. But I do not see that is any reason to change the basic plan.

The reason you are getting such a high level of savings in Canada is because of that RRSP. As a nation, I think you are going to have to encourage high levels of savings and capital formation for a decade; and the RRSP is a very significant vehicle. It is something the United States wishes they had. They are going into something very like that.

But I think there are far broader questions. Why you have such heavy usage of the RRSP is because it is so attractive. So if you have to ask yourself if you want to reduce the tax expenditures related to that, then that is a different policy question. It is not a pension question. Then you have fewer people putting their money in RRSPs.

Mr. Lacasse: I have just one small one. You mentioned earlier you would favour the limits' being calculated over a few years, more than just one year, so you can average out to compensate and put more in the good years, so you can compensate for the lean years. Do you have any idea of the type of averaging you are concerned with? Is it five years or 10 years?

Mr. Bulloch: No. We are saying you have to be very careful in looking at RRSPs and comparing an owner of a small business with a middle manager in Imperial Oil or with a public servant. They are totally different animals. Income averaging, for example, is very important to small business.

[Traduction]

personnes atteintes d'une invalidité avant ou après l'âge de la retraite à 65 ans.

M. Bulloch: Je ne saurais pas vous répondre car nous n'avons pas posé la question à nos membres.

Le président suppléant (M. Weatherhead): Merci, monsieur Reid. Je vais maintenant donner la parole à nos recherchistes, en commençant par M. François Lacasse.

M. François Lacasse (rechercheur du Comité): Vous avez parlé longuement de l'utilité des R.E.E.R. Or comme vous le savez, la raison principale pour laquelle on hésite à étendre ces techniques, c'est qu'elles profitent essentiellement aux personnes à haut revenu plutôt qu'à celles à revenus moyens ou faibles. Si on devait néanmoins opter pour cette solution, accepteriez-vous que plutôt que de déduire les montants à la source, on prévoie des crédits d'impôt, ce qui est plus équitable?

M. Bulloch: Nous n'avons étudié cette possibilité. Notre préférence va aux R.E.E.R. qui sont très largement répandus et auxquels on peut contribuer selon l'argent dont on dispose telle ou telle année. Il est évident qu'une déduction fiscale intéresse surtout les personnes à revenu important. C'est vrai d'ailleurs de toutes les déductions fiscales. Mais ce n'est pas une raison suffisante pour modifier ce régime.

C'est justement grâce aux R.E.E.R. que nous avons un niveau aussi élevé d'épargne au Canada. Or il faudra encourager l'épargne et la constitution de capital pendant une décennie encore; or il se fait que les R.E.E.R. sont éminemment bien conçus pour remplir cet objectif. Les États-Unis comptent d'ailleurs instituer une mesure semblable.

Les R.E.E.R. sont tellement populaires parce qu'ils sont très intéressants. Si par contre vous tenez à réduire la perte fiscale qu'ils vous occasionnent, cela ne relève plus des pensions.

M. Lacasse: Vous disiez que vous voudriez que les plafonds soient calculés sur plusieurs années plutôt que sur une seule, de façon à pouvoir compenser les bonnes et les mauvaises années. Cette moyenne devrait-elle être calculée sur cinq ou 10 ans?

M. Bulloch: Ce que je voulais dire, c'est que, parlant des R.E.E.R., il ne faut pas mettre dans le même sac le propriétaire d'une petite entreprise et un cadre moyen de la société Imperial Oil ou un fonctionnaire. L'étalement des revenus est une question très importante pour les petites entreprises. Or

[Text]

Income averaging lost provisions in the latest budget. These kinds of measures are very suitable to a sector in the economy with fluctuating incomes, so all measures that take into account...

We now have tax credits for firms in loss positions, for R&D, for income tax credits, which the government has introduced this year. They are very significant changes because they recognize that firms go from losses to gains; and they are now starting to recognize the peculiar nature of small firms, and that is excellent. If that understanding could be brought into the area of RRSPs, we would welcome it without being ready right now to give you a formula.

Mr. Lacasse: Thank you.

The Chairman: Mr. Michael Wolfson.

Mr. Michael Wolfson (Research Associate for the Committee): Thank you, Mr. Chairman.

I wanted to pursue two groups of questions. First, following on the tax questions, François took the question I was going to ask, which was whether or not you had any firmer details in mind about the kinds of access to tax assistance you wanted; and I guess, in view of the answer, it is not clear.

But my next question was going to be: Had you given any thought to what the costs of your ideas or your proposals in the tax area would be? As a preface to that, as I understand it, there are three main things you have proposed. One is an increase in the RRSP limits; another is increased access to deferred profit-sharing plans; and finally, there is the idea that moneys within RRSPs or DPSPs would be more readily available to firms, which presumably could also give rise to revenue costs insofar as the retirement saving vehicle loaned money to the firm and the firm was able to deduct the cost of interest on that loan. So there would be a loss of corporate tax revenue as well. Have you given thoughts to the revenue costs...

Mr. Bulloch: Both those matters were in our budget to Marc Lalonde, and they have been studied by the Department of Finance. So you could pursue that by going to ask Mr. Jenkins in Tax Policy. They have been looking at those proposals, and one of them was actually approved and sent upstairs, so to speak.

So I cannot give them to you now; it is not the question for which I was prepared. But it was one of a number of policy initiatives we suggested to the government that we had researched, and only governments have the models that can turn these things into precise dollar costs. So those kinds of studies have been done in Finance, and I think you could get an estimate.

• 1730

In the use of RRSPs, for example, there is no cost at all to the treasury, directing funds in RRSPs to private companies away from public companies, and that has no revenue cost. On the expansion of the DPSP, they took it away; they eliminated the DPSP. We think they made a mistake, because in the past it was just being used by managers and owners rather than

[Translation]

ces mesures ont été affaiblies dans le dernier budget. L'étalement est particulièrement important pour un secteur dont les revenus connaissent des hauts et des bas.

Le gouvernement a introduit cette année des crédits d'impôt pour les firmes ayant enregistré des pertes ainsi que pour la recherche et le développement. Cela prouve que le gouvernement se rend enfin compte du caractère fluctuant des petites entreprises. Cette même attitude devrait s'appliquer en ce qui concerne les R.E.E.R.

M. Lacasse: Merci.

Le président: Monsieur Michael Wolfson.

M. Michael Wolfson (rechercheur du Comité): Merci, monsieur le président.

Tout d'abord en ce qui concerne les problèmes fiscaux, François vous a demandé si vous aviez d'autres propositions à nous faire en ce qui concerne les aides fiscales; la réponse n'est pas claire.

Avez-vous calculé le coût fiscal de vos propositions? Vous avez fait trois propositions notamment. Premièrement, le relèvement du plafond des R.E.E.R.; deuxièmement l'extension des régimes de participation différée aux bénéfices et enfin la mise à la disposition des entreprises des fonds des R.E.E.R. et des B.R.R.F., les intérêts pour les prêts ainsi accordés aux entreprises pouvant être déduits d'impôt. Cela se traduirait donc par une diminution des impôts sur les sociétés. Avez-vous essayé de faire ce calcul?

M. Bulloch: Ces deux questions figurent dans notre mémoire adressé à M. Lalonde et ont donc été étudiées par le ministère des Finances. Il faudrait poser la question à M. Jenkins. Une de nos propositions a d'ailleurs été approuvée et soumise au conseil des ministres.

Nous avons, après examen, soumis ces suggestions au gouvernement, mais ce n'est que ce dernier qui a les moyens de faire tous les calculs nécessaires. C'est donc au ministère des Finances que vous devriez poser la question.

Le Trésor public ne perdrait rien si l'argent déposé dans les REER était mis à la disposition des petites entreprises plutôt qu'au secteur public. Les régimes de participation différée ont, quant à eux, été supprimés, ce qui est une erreur à notre avis car ils avaient été utilisés uniquement par les cadres et les propriétaires d'entreprises plutôt que par les employés. Nous

[Texte]

employees. We said bring it back, make it available to 70% of employees and allow that to be invested in the company and you would have a social vehicle and an economic vehicle and a partial potential retirement income vehicle down the road. I think that measure is not dead yet, but it has not surfaced as of now. I think that is still being studied by Finance.

Mr. Wolfson: I am not sure that I understand your point that there are no costs. My recollection from the green paper is that the costs of RRSPs plus RPPs, in terms . . .

Mr. Bulloch: No, no, what I am talking about is that there is no cost to change the provision. Right now, small owners contribute, say, \$3,500 to an RRSP and the money ends up being invested in mortgages, large corporate bonds, government bonds and other things. It does not go back into the small business sector. We are saying that with self-administered RRSPs, 50% of the money in a self-administered RRSP could be invested in private companies as well as public companies, at no cost to the treasury.

Mr. Wolfson: So you do not expect there would be any increased usage of that vehicle?

Mr. Wietfeldt: Oh, well, increased usage would be another thing, yes, sure . . .

Mr. Wolfson: So then there would be presumably an increase . . .

Mr. Wietfeldt: —but on the other hand there would be increased economic activity. What the net cost would be we have not calculated.

Mr. Bulloch: But they agreed with us that that would not be a budget item.

Mr. Wolfson: My recollection, I think, from the Lortie committee report was that increasing the limits to their 1976 real value would cost on the order of several hundred million dollars.

Mr. Bulloch: Yes, we were close to that.

Mr. Wolfson: The other area—if I may, Mr. Chairman, ask a couple questions—is with respect to the discussion of replacement rates. As I understand your brief, you strongly endorse the kind of analysis that Mr. von Lanzenauer did, where he tried to integrate all the various aspects of the retirement income system in order to provide a comprehensive view of coverage. Is that correct?

Mr. Wietfeldt: He made certain projections on the basis of parameters, that is correct, which we also did, yes.

Mr. Wolfson: So presumably at least you would agree that the effort in the green paper in chart 4 is a laudable one, insofar as it tries to do the same thing—provide an overall and integrated picture of what kinds of replacement people can expect out of Canada's retirement income system.

Mr. Wietfeldt: Sure; there is nothing wrong with the attempt, that is fine.

Mr. Bulloch: You are saying, we do not need one mandatory plan to achieve those objectives, that it is to be achieved through many means.

[Traduction]

proposons de réinstituer les BRRF en les mettant à la disposition de 70 p. 100 des employés, l'argent ainsi réuni étant mis à la disposition de l'entreprise, ce qui améliorerait notre trésorerie tout en améliorant la situation éventuelle des retraités. Je crois d'ailleurs que cette question est toujours à l'étude au ministère des Finances.

M. Wolfson: Vous dites que cela ne coûte rien au Trésor. Or, d'après le livre vert, les REER et les CPE coûtent . . .

M. Bulloch: Je voulais dire que cela ne coûterait rien si l'on modifiait l'usage fait de cet argent. Actuellement, les petits patrons versent jusqu'à concurrence de \$3,500 dans un REER mais cet argent est placé dans des obligations de l'État ou des actions de grosses entreprises, mais les petites entreprises n'en voient pas le moindre sou. Or, 50 p. 100 de l'argent placé dans des REER gérés par leur titulaire pourrait être placé dans le secteur privé ce qui ne coûterait rien à l'État.

M. Wolfson: Est-ce que cela ne reviendrait pas à étendre l'utilisation des REER?

M. Wietfeldt: Cela est une autre question.

M. Wolfson: Il y aurait donc une augmentation . . .

M. Wietfeldt: Mais cela se traduirait également par un accroissement de l'activité économique. Nous ne savons pas quel serait le coût net.

M. Bulloch: Il avait été entendu que cela ne figurerait pas au budget.

M. Wolfson: D'après le rapport du Comité Lortie, un relèvement du plafond des REER à leur valeur en dollars de 1976 coûterait plusieurs centaines de millions de dollars à l'État.

M. Bulloch: Sans doute.

M. Wolfson: Je voudrais maintenant vous poser quelques questions concernant les taux de remplacement. Vous semblez approuver l'analyse effectuée par M. von Lanzenauer qui a cherché à intégrer les divers aspects du système de pension afin d'obtenir une vue d'ensemble de la couverture.

M. Wietfeldt: Nous avons effectivement utilisé les mêmes paramètres pour nos prévisions.

M. Wolfson: Vous devez donc approuver le tableau 4 du livre vert qui cherche justement à dégager une vue d'ensemble des niveaux de pensions au Canada.

M. Wietfeldt: C'est une excellente idée.

M. Bulloch: Pour réaliser ces objectifs, un régime obligatoire n'est pas nécessaire, on peut y arriver par divers moyens.

[Text]

Mr. Wolfson: Further, on page 5 of your brief, you review the results and appear to be reassured, in the sense that, given that one accepts the assumptions—which in your view, and I think one would have to agree, may be problematic—the problem does not look very serious. Does that mean, then, that you accept some of the underlying policy assumptions, which are spelled out, albeit in a somewhat general form, in the surrounding text in the green paper? For example, do you accept the principle that the old age security pension ought to be wage indexed? Do you accept the principle that all the savings that people have acquired or accumulated by the time they reach retirement should be drawn upon in order to finance their retirement consumption and, indeed, a portion of any equity they have in an owner-occupied house ought to be drawn upon?

Mr. Wietfeldt: To accept all those assumptions would be to make... There are a lot of other assumptions that are not made. I do not know whether it is based on the same model as the Lazar analysis that you helped do. No, there are a lot of things that are spelled out in Lazar that are not spelled out here. I could ask you a lot of individual questions about that. No, I do not think it means that we accept those assumptions necessarily, but I do not have any particular question about OAS being... There are lots of things that are not said, so there is a lot of grey area. To say that we, therefore, accept every one in particular that was mentioned there would not follow at all. Obviously, there are too many questions involved in the whole thing.

Mr. Wolfson: Let me turn the question around then. If, for example, the assumption that the OAS were wage indexed were, in fact, relaxed—an assumption to which Madam Bégin referred in her testimony before this committee—the numbers in that chart would show that much more significant declines in living standards could be expected.

• 1735

Mr. Wietfeldt: That is right.

Mr. Wolfson: How does that affect your view of the analysis or of the situation as it exists?

Mr. Wietfeldt: Is the average wage and salary expected to go up—I think it was 2% a year—in this analysis as in the other one?

Mr. Wolfson: Yes.

Mr. Wietfeldt: As you yourself said in the footnotes to the appendices, that is a pretty sensitive assumption in itself. The recent experience, for some years now, is that that has not been achieved, and a lot of people would think that is pretty optimistic for the long term. To impose a mandatory pension regulation or public system to fill gaps which are based on expectations, on certain sensitive items like that and the \$600 which you allow for a child, based on certain things in welfare calculations, this is also extremely sensitive. There are just an awful lot of questions.

I do not deny that the picture could be worse than what is pictured there. It could be better; it could be worse. There is no

[Translation]

M. Wolfson: D'après la page 5 de votre mémoire, vous semblez rassurés du fait que, partant de certains critères, même si leur validité n'est pas établie, le problème ne paraît pas très sérieux. Est-ce que cela veut dire que vous êtes d'accord avec l'orientation générale du livre vert? Ainsi, les pensions de vieillesse devraient-elles être indexées sur les salaires? Les économies accumulées par les particuliers ainsi que l'argent que représente la valeur de leur maison devraient-ils servir à payer leurs dépenses une fois atteint l'âge de la retraite?

M. Wietfeldt: Il y a là toute une série d'hypothèses. L'analyse Lazar à laquelle vous avez d'ailleurs contribué mentionne tout un tas d'autres possibilités. Même si nous acceptons certaines de ces hypothèses, cela ne signifie pas que nous serons nécessairement d'accord sur l'ensemble.

M. Wolfson: Si les suppléments de la sécurité de la vieillesse n'étaient plus indexés sur les salaires, cela entraînerait une baisse très sensible du niveau de vie ainsi que M^{me} Bégin l'a d'ailleurs expliqué devant le Comité.

M. Wietfeldt: C'est exact.

M. Wolfson: Quel effet est ce que cela a sur votre façon de considérer l'analyse, ou la situation telle que se présente?

M. Wietfeldt: Est-ce qu'on s'attend, dans cette analyse de même que dans l'autre, à ce que le salaire moyen augmente? Je crois qu'on pensait à 2 p. 100 par an.

M. Wolfson: Oui.

M. Wietfeldt: Comme vous l'avez dit vous-même dans les notes de bas de page des annexes, c'est une hypothèse dont la fiabilité laisse à désirer. Après l'expérience récente, c'est un objectif qui n'a pas été réalisé depuis plusieurs années, et nombreux sont ceux qui pensent qu'il est plutôt optimiste à long terme. Imposer un régime de pension obligatoire ou un régime public pour pallier des lacunes hypothétiques, dans une question délicate comme celle-ci, et les \$600 d'allocation par enfant, après certains calculs de l'aide sociale, est bien aléatoire. Il y a bien des questions que l'on peut se poser à ce sujet.

La situation est peut-être pire que ce qui est décrit ici, je ne le nie pas. Les choses pourraient aller mieux, elles pourraient

[Texte]

particular gap projected, I do not think, which I can think of, that is a threshold, that says, at that point obviously it becomes a great public problem, when . . . If the economy starts to look a lot worse, then, obviously, all kinds of people, as has already happened in the last two years, are going to say: We are going to have to make do with less. And to impose costs of a substantial nature now, for gaps in 20-30, that is taking a very serious step for replacing incomes which, I think you will agree, are in the upper end of the middle-income range.

Mr. Wolfson: I would not agree with that but, if I may, one final question. If I understand, then, the general logic of your view, which is to say that income replacement should not be a concern of public policy, only a guaranteed minimum income, does that mean you would prefer to see the dismantling or the phasing out of the current Canada and Quebec Pension Plans?

Mr. Wietfeldt: No, I see the Canada and Quebec Pension Plans as part of providing that basic minimum income floor.

Mr. Wolfson: But their whole *raison d'être*, their whole structure, is based on the concept of income replacement, which you seem to be taking issue with.

Mr. Wietfeldt: No, income replacement is fine. There is nothing wrong with that. To say that income replacement per se—that is, without regard to levels of income that you are talking about . . . is a *raison d'être* for increasing pension support has not been argued. That is not to say we are against any plan that is income related or that we are against the public plan already set up, which is income related and aims at 25% replacement for covered income . . . we are not opposed to that at all. We are just saying, it becomes quite a different matter when you move beyond income levels where ordinarily people would think there is a need to deal with it publicly. Therefore, income replacement per se is not the *raison d'être* even on which the green paper is working. It obviously is not; the whole argument for it is based on need, which is different than income replacement.

Mr. Bulloch: Mr. Chairman, we have three people looking for 6.30 p.m. flights.

The Chairman: Mr. Hatfield, one last question.

Mr. Hatfield: This is a supplementary to one Mr. Reid asked. I take it you would not object to the introduction of an RPA as long as the RRSP is not an alternative. In other words, you could choose either an RPA or an RRSP as an individual, but not both.

Mr. Bulloch: As long as RPAs are not mandatory in any way whatsoever.

Mr. Hatfield: In other words, it is not a vehicle out there in the market?

Mr. Bulloch: We are asking for a multifaceted, flexible approach—with any other approach, you are going to do a lot of harm.

[Traduction]

aller plus mal. Qu'on ne prévoie pas de situation limite, à ce que je sache, de seuil dont on pourrait dire qu'à partir de ce point, on a affaire à un grave problème public, lorsque . . . Bien entendu, si la conjoncture se détériore encore, toutes sortes de gens—ainsi que cela s'est produit au cours des deux dernières années—vont dire: Nous devons nous satisfaire de moins. Mais imposer à l'heure actuelle des coûts élevés pour des déficiences qui se produiront d'ici 20 ou 30 ans, c'est une mesure très grave pour remplacer des revenus qui, vous n'en disconviez pas, appartiennent à la tranche supérieure des revenus moyens.

M. Wolfson: Je ne suis pas d'accord avec vous là-dessus, mais permettez-moi une dernière question. Si je comprends votre raisonnement, à savoir que le remplacement du revenu ne relève pas d'une politique publique, et que seuls en relèvent un minimum de revenu garanti, est-ce que cela signifie que vous êtes en faveur du démantèlement, ou de l'extinction progressive du RPC/RRQ?

M. Wietfeldt: Non, je considère que le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec permettent d'assurer ce minimum vital.

M. Wolfson: Mais la raison d'être, leur structure même découlent de la notion de remplacement du revenu, contre laquelle vous semblez vous élever.

M. Wietfeldt: Non, c'est très bien, le remplacement du revenu, je n'y vois pas d'inconvénient. Personne n'a d'objection contre le fait que le remplacement du revenu soit—sans considération des niveaux de revenu dont vous parlez—la raison d'être pour l'élargissement des régimes de pension. Ce n'est pas que nous soyons contre un régime quelconque lié au revenu, ou contre le régime public déjà en place, qui est lié au revenu et vise à assurer le remplacement à 25 p. 100 du revenu assuré—nous n'avons rien du tout contre cela. Mais la question prend une coloration toute différente lorsque vous dépassez le niveau de revenu où les gens penseraient, d'une façon générale, qu'il convient de faire appel à un régime public. C'est pourquoi le remplacement du revenu en soi n'est ni la raison d'être, ni l'objectif que se fixe, par exemple, le Livre vert. Il n'en est rien; toute la controverse porte sur le besoin, ce qui ne revient pas au même que le remplacement du revenu.

M. Bulloch: Monsieur le président, trois d'entre nous doivent prendre un avion à 18h30.

Le président: Monsieur Hatfield, une dernière question.

M. Hatfield: C'est une question qui complète celle de M. Reid. Je crois comprendre que vous n'auriez pas d'objection à l'introduction d'un CPE dans la mesure où il n'y a pas de REER disponible. Autrement dit, une personne pourrait opter pour un CPE ou un REER, mais pas pour les deux.

M. Bulloch: À condition que les CPE ne soient obligatoires d'aucune façon.

M. Hatfield: Autrement dit, ce n'est pas un instrument sur le marché?

M. Bulloch: Nous recherchons une gamme de solutions souples; toute autre façon d'aborder la question risque de causer beaucoup de problèmes.

[Text]

The Chairman: Mr. Bulloch, thank you very much for your time and your presentation. It was an excellent brief.

The committee is adjourned to the call of the Chair.

[Translation]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Bulloch, d'avoir bien voulu nous accorder votre temps, votre mémoire était excellent.

La séance est levée.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Confederation of National Trade Unions:

Marcel Laforêt, Executive Assistant;
Marcel G. Pépin, Union Research Advisor;
Vincent Dagenais, Union Research Advisor, Metallurgy
Federation.

From the Canadian Council of Financial Analysts:

Michael Keohane, Chairman, CCFA;
Douglas Berry, Vice-Chairman, CCFA;
Jalynn Bennett, Chairman, Public Affairs Committee,
Toronto Society of Financial Analysts;
Ross Healy, Past President, TSFA;
Barbara McDougall, Executive Director, CCFA;
Donald Reed, Vice-President, TSFA.

AFTERNOON SITTING

From the Canadian Federation of Independent Business:

John F. Bulloch, President;
Richard A. Wietfeldt, Director of Research;
Brien G. Gray, Vice-president.

De la Confédération des syndicats nationaux:

M. Marcel Laforêt, adjoint exécutif;
Marcel G. Pépin, conseiller en recherche du syndicat;
Vincent Dagenais, conseiller en recherche du syndicat,
Fédération des métallurgistes.

Du Conseil canadien des analyses financières:

Michael Keohane, président, CCAF;
Douglas Berry, vice-président, CCAF;
Jalynn Bennett, président, Comité des affaires publiques,
Société des analystes financiers de Toronto;
Ross Healey, ancien président, SAFT;
Barbara McDougall, directeur exécutif, CCAF;
Donald Reed, vice-président, SAFT.

SEANCE DE L'APRÈS-MIDI

De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante:

John F. Bulloch, président;
Richard A. Wietfeldt, directeur de la recherche;
Brian G. Gray, vice-président.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 13

Wednesday, June 1, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 13

Le mercredi 1^{er} juin 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Pension Reform

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

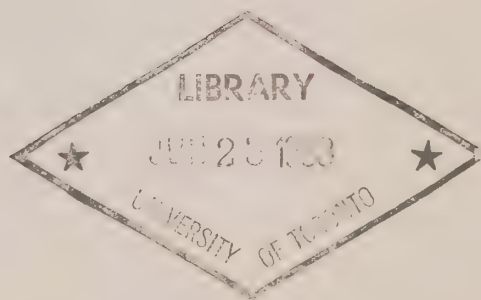
Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, JUNE 1, 1983

(34)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 3:35 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Mr. Frith, Mrs. Killens, Messrs. MacLellan, Miller, and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: M. J. Morton, M. C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From Canadian Union of Public Employees: Grace Hartman, President; Kealey Cummings, National Secretary-Treasurer; Barrie Davis, Assistant Director, Organizing and Servicing; Tony Wohlfarth, Research Officer.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Cummings made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 5:48 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 1^{er} JUIN 1983

(34)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h35 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: M. Frith, M^{me} Killens, MM. MacLellan, Miller et Reid (*St. Catharines*).

Aussi présents: M. J. Morton, M. C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, Service de recherche du P.C.; K. Stotsky, Service de recherche du NPD; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du Syndicat canadien de la Fonction publique: Grace Hartman, président; Kealey Cummings, secrétaire trésorier national; Barrie Davis, directeur adjoint, Organisation et services; Tony Wohlfarth, chercheur.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 concernant les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule no. 1.*)

M. Cumming fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 17h48, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Wednesday, June 1, 1983

• 1534

The Chairman: I will call the meeting to order and welcome Ms Hartman and the Canadian Union of Public Employees, CUPE. Perhaps with that, Ms Hartman, I will pass this over to you to introduce the other members of your group. I am sure you will find that other members of Parliament will come in. I have taken the view that, if we have a 3.30 p.m. meeting, and we have a quorum, I begin, and I just allow the other members to come as they get here.

• 1535

Ms Grace Hartman (National President, Canadian Union of Public Employees): On my extreme right is Tony Wohlfarth, who is our researcher, and who is assisting us. On my right is Kealey Cummings, who is National Secretary-Treasurer, and who will be making the presentation, and Barrie Davis, our Assistant Director of Organizing and Servicing.

Mr. Kealey Cummings (National Secretary-Treasurer, Canadian Union of Public Employees): If you will go to the introduction portion of the brief, I will start there.

The Canadian Union of Public Employees welcomes this opportunity to present our views, on the critical issue of pension reform, to this Parliamentary task force.

By way of background, our union is the largest trade union, in Canada, and the largest affiliate of the Canadian Labour Congress. As of March, this year, CUPE represented some 291,000 members across Canada. Our members work for boards of education, municipal and provincial governments, hospitals, universities, nursing homes, homes for the aged, electrical utilities, transit commissions, social and welfare agencies, libraries, rehabilitation centres, children's institutions, and the Canadian Broadcasting Corporation.

In terms of pension coverage, our members are covered by a vast array of arrangements. A significant number are covered under a large multi-employer plan, such as the Ontario Municipal Employees Retirement System, which covers local government employees on a province-by-province basis. Elsewhere, our members are covered by single-employer plans, mainly in the larger municipalities and universities.

The vast majority of these plans, covering 94% of all members in the public sector, are defined-benefit, best-average-earnings plans, to which our members make substantial contributions, via payroll deductions, usually in the range of 6% to 7%. However, as our union grows we now are

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mercredi 1^{er} Juin 1983

Le président: Je déclare la séance ouverte et je souhaite la bienvenue à M^{lle} Hartman et au Syndicat canadien de la Fonction publique, le SCFP. Ceci dit, mademoiselle Hartman, je vais vous donner la parole afin que vous nous présentiez les autres membres de votre groupe. Vous constaterez, j'en suis sûr, que d'autres députés arriveront tout à l'heure. Ma position, c'est que si nous avons une réunion à 15h30 et que nous avons un quorum, je commence la réunion sans attendre l'arrivée des autres membres.

Mme Grace Hartman (président national, Syndicat canadien de la Fonction publique): Au bout de la rangée, à droite, vous avez Tony Wohlfarth, qui est notre documentaliste. À ma droite, vous avez Kealey Cummings, notre secrétaire-trésorier national qui fera l'exposé, et Barrie Davis, notre directeur adjoint de l'organisation et des services.

M. Kealey Cummings (secrétaire-trésorier national, Syndicat canadien de la Fonction publique): Si vous voulez bien passer directement à l'introduction du mémoire, je commencerai par là.

Le Syndicat canadien de la Fonction publique est heureux de cette occasion de présenter au groupe de travail parlementaire ses opinions sur la question critique de la réforme des pensions.

Comme information générale, je vous dirai que notre syndicat est le plus important au Canada et le plus important affilié du Congrès du travail du Canada. Au mois de mars, cette année, le SCFP représentait quelque 291,000 membres partout au pays. Nos membres travaillent pour les commissions scolaires, les gouvernements municipaux et provinciaux, les hôpitaux, les universités, les foyers de soins, les foyers pour personnes âgées, les services d'électricité, les commissions de transport, les agences de bien-être social, les bibliothèques, les centres de réadaptation, les institutions pour enfants et la Société Radio-Canada.

Pour ce qui est des régimes de pension, nos membres sont couverts par un vaste assortiment de régimes. Beaucoup d'entre eux sont couverts par un important régime regroupant plusieurs employeurs, comme l'*Ontario Municipal Employees Retirement System*, qui couvre les employés des gouvernements locaux sur une base province par province. Ailleurs, nos membres sont couverts par des régimes d'un seul employeur, surtout dans les grandes municipalités et les universités.

La grande majorité de ces régimes, qui couvrent 94 p. 100 de tous les membres du secteur public, sont des régimes à prestation définie basés sur la moyenne des meilleures années, auxquels nos membres font des contributions substantielles habituellement de l'ordre de 6 à 7 p. 100 par le truchement de

[Texte]

organizing in sectors where there is no pension coverage whatsoever and where there is little prospect for establishing a plan, due to the high administrative costs and the reluctance on the part of both employers and employees. These include nursing homes, food services, small municipalities and school boards, particularly in Atlantic Canada, child-care centres and part-time employees.

Our brief, first, will outline measures we believe are necessary to meet the needs of the current elderly, and to build a solid foundation of income replacement for future pensioners. Next, we will turn to the Canada Pension Plan and propose long-overdue changes, and finally we will examine employer sponsored plans and how they should be reformed by amendments to the pension benefits and other legislation.

Pension reform is long overdue. Back in 1977, our union, together with other affiliates of the Canadian Labour Congress began an exhaustive review of our pension system, to identify what changes were required. At that time, the establishment of the Ontario Royal Commission on the Status of Pensions held out hope that significant reforms were underway. Since then, numerous studies have documented the inadequacies of our present system. What has been lacking, however, is action and commitment to bring about required changes.

With the exception of Saskatchewan, no government, in this country, has undertaken any significant reform of their pension legislation.

It is not necessary for us to repeat the litany of problems with our present retirement-income system. They are, now, well known to your committee. What is important to note is that the situation has not improved in the intervening years. The challenge facing the Parliamentary committee is clear. You must assert federal leadership, in charting the course for meaningful reform. Moreover, reform must proceed without delay, so that the lot of the current elderly is improved, and so that the future elderly will be able to retire with dignity.

With respect to the retirement income objectives, in putting forward our proposal, for the reform of the Canada pension system, we believe three objectives are paramount.

• 1540

One: All Canadians must receive incomes in retirement that are above the poverty line regardless of pre-retirement earnings. The relevant measure, we believe, is Statistics Canada's low income cut-offs for large cities.

Two: Their incomes in retirement must be large enough, as compared to their pre-retirement earnings, that they do not

[Traduction]

déductions à la source. Toutefois, au fur et à mesure que notre syndicat prend de l'expansion, nous organisons des groupes dans des secteurs où il n'y a aucun régime de pension quel qu'il soit et où les possibilités d'établir un régime sont très minces, étant donné les coûts administratifs élevés et la réticence des employeurs et des employés. Ces secteurs comprennent les foyers de soins, les services alimentaires, les petites municipalités et commissions scolaires, surtout dans la région atlantique du Canada, les centres de garderie de jour et les employés à temps partiel.

Dans notre mémoire, nous abordons d'abord les mesures que nous croyons nécessaires pour répondre aux besoins actuels des personnes âgées et pour établir une base solide de remplacement du revenu pour les futurs retraités. Ensuite, nous aborderons le Régime de pensions du Canada et nous proposerons des changements qui s'imposent depuis longtemps. Finalement, nous examinerons les régimes parrainés par l'employeur et comment il faudrait les réformer par des amendements aux lois sur les prestations de pension et d'autres lois.

La réforme des pensions s'impose depuis longtemps. En 1977, notre syndicat, avec d'autres affiliés du Congrès du travail du Canada, a entrepris un examen exhaustif de notre système de pension afin d'identifier les changements nécessaires. À l'époque, la mise sur pied de la Commission royale ontarienne sur la situation des pensions nous donnait à espérer que des réformes importantes étaient en cours. Depuis lors, de nombreuses études ont relevé les insuffisances de notre système actuel. Toutefois, aucune mesure ne fut prise ni aucun engagement pour apporter les changements requis.

À l'exception de la Saskatchewan, aucun gouvernement de ce pays n'a entrepris de réforme importante de leur loi sur les pensions.

Il n'est pas nécessaire que nous répitions les litanies des problèmes de notre système actuel de revenu de retraite. Votre Comité le connaît très bien. Ce qui est important de noter, c'est qu'il n'y a eu aucune amélioration de la situation au cours de ces années. Le défi auquel fait face le comité parlementaire est clair. Vous devez assumer un leadership fédéral en balisant la voie pour une réforme valable. De plus, cette réforme doit se faire sans retard afin d'améliorer le sort actuel des personnes âgées et de sorte qu'à l'avenir, elles puissent prendre leur retraite avec dignité.

Au chapitre des objectifs pour le revenu de retraite, nous croyons, en présentant nos propositions pour la réforme du système des pensions du Canada, qu'il y a trois objectifs d'importance.

Premièrement: tous les Canadiens doivent recevoir un revenu de retraite au-dessus du seuil de pauvreté, peu importe leur revenu avant la retraite. Selon nous, la mesure pertinente, c'est le salaire minimum pour les habitants des grandes villes, selon Statistique Canada.

Deuxièmement: leur revenu de retraite doit être suffisant par rapport à leur revenu avant la retraite, afin qu'ils ne

[Text]

experience a decline in their standard of living. We have used as a rough rule of thumb that retirement income must be replaced by 75% of pre-retirement earnings. On the death of the first spouse, the survivor should also be able to maintain their standard of living.

Three: Retirement income must be indexed to the cost of living.

To achieve these goals, we require a substantial reallocation of this country's resources to provide a greater share of the gross national product for the current and future elderly.

Meeting the needs of the current elderly: we begin with what we view as the number one priority, the current needs of the elderly. We take strong exception to the green paper's assertion that the existing OAS GIS benefits are only inadequate in the case of single elderly. The fact is that the present minimum income guarantee for both singles and couples is substantially below Statistics Canada's poverty line for large cities.

We also take strong exception to emphasis in the green paper on GIS as the only means to meet this objective. It is well known that over one half of the current elderly now receive full or partial GIS benefits. In our view, this prevalence of GIS recipients in the current elderly is nothing short of a national disgrace.

We concur with the Canadian Labour Congress that any increase in income-tested GIS has a number of negative sides: First, for those who receive partial GIS benefits, it has reduced the value of the Canada Pension Plan and other retirement income by 50¢ for \$1. Second, every \$1 increase in the maximum GIS benefit raises the income levels at which the GIS is paid by \$2. Three, a greater role for GIS, tends to create a two-tiered retirement income system—one for low and moderate earners based upon income-tested benefits and another for high income earners in which retirement benefits are a right. Four, the income-tested GIS is administratively more complex and tends to create incentives for people to arrange their financial affairs to maximize GIS benefits.

Moreover, the breadth of this dependency on income-tested benefits has another disturbing element. It has become exceedingly difficult in recent years for our union to expand our coverage under the occupational pension plans. Smaller municipalities and school boards, particularly in Atlantic Canada, nursing home and part-time employees, and child care institutions are all areas where coverage is poor. While the intransigence of employers is one reason, at times we are told by our members that their pension plans should not be negotiated, since it will mean less in terms of negotiated benefits and will reduce their GIS entitlement. In other words, the GIS has been transferred from a transitory system in 1966 to a fundamental element in people's retirement planning.

[Translation]

subissent pas une diminution de leur niveau de vie. Comme règle générale nous disons que leur revenu de retraite doit représenter 75 p. 100 du revenu avant la retraite. Après le décès d'un des époux, le survivant devrait pouvoir maintenir son niveau de vie.

Troisièmement: le revenu de retraite doit être indexé au coût de la vie.

Pour atteindre ces objectifs, nous demandons une réaffectation importante des ressources de ce pays afin de fournir à la population âgée actuelle et future une plus grande part du produit national brut.

Pour répondre aux besoins de la population âgée actuelle: nous commençons par ce que nous considérons être la priorité numéro 1, soit répondre aux besoins actuels des personnes âgées. Nous nous opposons fortement à l'affirmation contenue dans le Livre vert que les prestations existantes du SRG et de la SV sont seulement insuffisantes dans le cas de personnes âgées et seules. Le fait est que le revenu minimum actuel garanti aux personnes seules et aux couples est sensiblement inférieur au seuil de pauvreté pour les habitants des grandes villes tel qu'établi par Statistique Canada.

Nous nous opposons également fortement à l'importance que met le Livre vert sur le SRG comme étant le seul moyen d'atteindre cet objectif. Il est bien connu que plus de la moitié des personnes âgées reçoivent actuellement des prestations SRG en tout ou en partie. Selon nous, le fait qu'autant de personnes âgées reçoivent actuellement des prestations SRG n'est rien moins qu'une honte nationale.

A l'instar du Congrès du travail du Canada, nous croyons qu'il y a plusieurs aspects négatifs à toute augmentation du SRG lié au revenu: d'abord, pour ceux qui reçoivent des prestations partielles du SRG, cela réduit la valeur de leur Régime de pensions du Canada et d'autres revenus de retraite de 50c. pour chaque dollar. De plus, chaque augmentation d'un dollar du maximum des prestations du SRG augmente de \$2 le niveau de revenu auquel le SRG est versé. Troisièmement, le fait d'élargir le SRG a tendance à créer un système de revenu de retraite en deux volets... un pour les petits et moyens salariés dont les prestations sont liées au revenu et un autre pour les hauts salariés en vertu duquel les prestations de retraite sont un droit. Quatrièmement, le SRG lié au revenu est beaucoup plus compliqué sur le plan administratif et a tendance à inciter les gens à organiser leurs affaires financières pour tirer le maximum de prestations du SRG.

De plus, l'étendue de cette dépendance à l'égard des prestations liées au revenu a un autre élément inquiétant. Au cours des dernières années, il est devenu extrêmement difficile pour notre syndicat d'élargir notre couverture en vertu des régimes de pension professionnels. Les petites municipalités et les petites commissions scolaires, surtout dans la région atlantique, les foyers de soins et les employés à temps partiel, et les institutions de soins pour enfants, ce sont tous là des domaines où la couverture est pauvre. Quoique l'une des raisons en soit l'intransigeance des employés, à l'occasion nos membres nous disent qu'on ne devrait pas négocier leurs régimes de pension, car cela réduirait leurs avantages à négocier ainsi les bénéfices du SRG auxquels ils ont droit.

[Texte]

In our view it is wrong that such a large percentage of our elderly should rely on income tested benefits. We therefore recommend an immediate and substantial 25% increase in the OAS benefits to 17.5% of the average industrial wage. It would restore the OAS to approximately the same level as when the Canada Pension Plan was established in 1966. However, OAS benefits should continue to be indexed to the CPI and should be reviewed every five years to maintain this relationship with the AIW.

We are also calling for an immediate increase in GIS benefits, to bring all current elderly up at least to Statistics Canada's poverty line for large cities. At the 1981 levels, it would mean a 25% increase in GIS benefits for singles and an 11.5% increase for couples. In making these recommendations, we reject the green paper's qualifications that increases will be made as soon as resources permit. In our view, this represents a warped set of priorities. Current needs of the elderly are of utmost urgency and these increases should be implemented without delay.

• 1545

Improvements to the Canada/Quebec Pension Plans: Our second set of proposals deals with improvements to the Canada/Quebec Pension Plans. We note that the green paper has endorsed a minimal set of reforms and we concur with these: that is, the increase in the YMPE to the average industrial wage; the implementation of child rearing drop out provisions, which allow those who drop out of the labour force to care for children under the age of seven to exclude this period in calculating the Canada Pension Plan benefits; a provision for credit-splitting under the Canada Pension Plan when the younger spouse reaches age 65.

However, we would like to see further design changes, particularly as they affect women. The drop out provision should be extended to those who care for elderly or disabled relatives. Common-law marriages should be fully recognized under the Canada Pension Plan by eliminating the current proviso of "publicly represented". Moreover, credit-splitting on divorce should be made mandatory, since the present voluntary approach simply is not working.

Even more disturbing is the green paper's failure to come to grips with the key question of pension reform debate, the lack of coverage under employer-sponsored plans and the fact that in the absence of an expansion in the mandatory arrangement many Canadians will continue to suffer substantial declines in their standard of living in moving from work to retirement.

[Traduction]

Autrement dit, de système provisoire qu'il était en 1966, le SRG est devenu un élément fondamental dans la planification de retraite des gens.

Selon nous, il est mauvais qu'un si grand pourcentage de nos personnes âgées doivent dépendre d'avantages liés au revenu. Nous recommandons donc une augmentation immédiate et substantielle de 25 p. 100 des prestations de SV pour les porter à 17,5 p. 100 du salaire industriel moyen. Cela aurait pour effet de ramener la SV environ au niveau où elle était lorsque le Régime de pensions du Canada fut créé en 1966. Toutefois, il faudrait continuer d'indexer les prestations de SV à l'IPC et il faudrait qu'elle soit révisée tous les cinq ans en fonction du salaire industriel moyen.

Nous demandons également une augmentation immédiate des prestations de SRG, afin que le revenu actuel de toutes les personnes âgées soit relevé au moins au seuil de pauvreté pour les grandes villes selon Statistique Canada. Au niveau de 1981, cela signifierait une augmentation de 25 p. 100 des prestations de SRG pour les personnes seules et une augmentation de 11,5 p. 100 pour les couples. En formulant ces recommandations, nous rejetons les commentaires du Livre vert selon lesquels ces augmentations auront lieu dès que les ressources seront disponibles. Selon nous, cela représente un ensemble faussé de priorités. Les besoins actuels des personnes âgées sont tout ce qu'il y a de plus urgent et ces augmentations devraient être appliquées sans retard.

Améliorations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec: notre deuxième jeu de propositions traite des améliorations à apporter au Régime de pensions du Canada et du Québec. Nous remarquons que le Livre vert préconise un ensemble minimal de réformes que nous approuvons: c'est-à-dire, relèvement du MGADP au niveau du salaire industriel moyen; application de dispositions d'exclusion pour élever des enfants, permettant à ceux qui quittent le marché du travail pour s'occuper d'enfants de moins de sept ans; exclusion de cette période du calcul des prestations du Régime de pensions du Canada; disposition pour le partage de crédit du Régime de pensions du Canada lorsque le plus jeune des conjoints atteint l'âge de 65 ans.

Toutefois, nous aimerions voir plus de changements dans les concepts, surtout en ce qui concerne les femmes. Les dispositions d'exclusion devraient être élargies pour inclure ceux qui s'occupent de parents âgés ou invalides. Les mariages de fait devraient être pleinement reconnus dans le cadre du Régime de pensions du Canada en éliminant la disposition actuelle de «représentés publiquement». De plus les partages de crédit en cas de divorce devraient être obligatoires, puisque la démarche volontaire actuelle ne fonctionne tout simplement pas.

Ce qui est encore plus surprenant, c'est le fait que le Livre vert ne s'attaque pas à la question clé du débat sur la réforme des pensions, du manque de couverture dans les régimes parrainés par les employeurs, et le fait qu'en l'absence d'un élargissement des arrangements obligatoires, beaucoup de Canadiens continueront à subir un déclin sensible de leur niveau de vie lorsqu'ils atteindront la retraite.

[Text]

In our view, the best way to achieve this objective is through the expansion of the Canada Pension Plan. Quite simply, it is a superior method for providing adequate retirement incomes for all Canadians. Its advantages are first, complete portability anywhere in Canada; second, universal coverage of all workers, regardless of age, years of service, or type of employment; third, immediate vesting of all periods of work; fourth, full indexing to the CPI; fifth, it is consistent with our tradition of defined benefit plans, thus allowing stacking or integration with employer-sponsored plans; sixth, it provides for a mechanism to exclude periods spent outside the labour force, such as in the care and raising of younger children and elderly or disabled relatives; seventh, benefits can be phased in rapidly and retroactively, thus accomplishing income maintenance and anti-poverty objectives simultaneously.

Specifically, we recommend that the Canada Pension Plan Quebec Pension Plan benefits be increased by 25% to 50% of pre-retirement earnings and that the yearly maximum pensionable earnings be raised immediately to the average industrial wage.

We also propose that this benefit be phased in retroactively at the rate of 2.5% per year after 1976, when maximum Canada Pension Plan benefits were first payable.

Our proposals have been criticized on the grounds that they are too expensive. We do not deny that such an expansion of the Canada Pension Plan will involve substantial increases in contribution rates. However, no one has argued that there is a cheaper method of providing comparable income protection in our retirement years. Moreover, other industrialized countries provide similar levels of public benefits at contribution rates of upwards of 20% of salary.

• 1550

Indeed, many CUPE members are now contributing, via payroll deductions, amounts of 7% or more of earnings for their pension plans.

These plans have a number of shortcomings when compared to the Canada Pension Plan. For example:

1. Coverage: Part-time and other classes of employees are often excluded from participating. For example, the Saskatchewan Municipal Employees' Superannuation Plan excludes those who work less than 35 hours per week.

2. Breaks in Service: A break in service is often treated as termination with the employee forfeiting all credits accrued to date. By example, again, a terminating member with five or less years of service under the Alberta Local Authorities Pension Plan is only entitled to a refund of employee contributions.

[Translation]

Selon nous, la meilleure façon d'atteindre cet objectif, c'est par l'élargissement du Régime de pensions du Canada. C'est tout simplement une méthode supérieure d'offrir à tous les Canadiens un revenu de retraite suffisant. Son premier avantage, c'est sa transférabilité totale partout au pays; deuxièmement, il offre une couverture universelle à tous les travailleurs, sans égard à l'âge, aux années de service ou au type d'emploi; troisièmement, il y a la dévolution immédiate pour toutes les périodes de travail; quatrièmement, une indexation complète à l'IPC; cinquièmement, il est conforme à nos traditions de régimes à prestations définies; permettant ainsi l'intégration ou l'accumulation des régimes parrainés par l'employeur; sixièmement, il assure un mécanisme permettant l'exclusion des périodes pendant lesquelles on ne travaillait pas, comme lorsque l'on prend soin de jeunes enfants et qu'on s'occupe de parents âgés ou invalides; septièmement, les prestations peuvent être rapidement et rétroactivement progressives, atteignant ainsi du même coup les objectifs du maintien du revenu et de la lutte contre la pauvreté.

Nous recommandons plus spécifiquement que les prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec soient augmentées de 25 p. 100 pour être portées à 50 p. 100 du revenu avant la retraite et que l'on relève immédiatement au niveau du salaire minimum moyen le maximum des revenus ouvrant droit aux pensions.

Nous proposons également que ces prestations soient appliquées rétroactivement sur une base graduelle au taux de 2,5 p. 100 par an à compter de 1976, alors qu'on pouvait verser pour la première fois les prestations maximums dans le cadre du Régime de pensions du Canada.

On a critiqué nos propositions parce qu'elles étaient trop coûteuses. Nous ne prétendons pas qu'un tel élargissement du Régime de pensions du Canada ne demandera pas d'augmentations sensibles des taux de cotisation. Toutefois, personne ne nous a servi l'argument qu'il y a une façon moins chère d'offrir une protection du revenu comparable pendant nos années de retraite. De plus, d'autres pays industrialisés offrent des niveaux semblables de prestations publiques à des taux de cotisation dépassant 20 p. 100 du salaire.

En fait, présentement beaucoup de membres du SCFP contribuent à leurs régimes de pension 7 p. 100 ou plus de leur revenu par le truchement de déductions à la source.

Ces régimes ont beaucoup de lacunes lorsqu'on les compare au Régime de pensions du Canada. Par exemple:

1. Couverture: souvent les employés à temps partiel et d'autres catégories d'employés sont exclus du régime. Par exemple, le *Saskatchewan Municipal Employees' Superannuation Plan* exclut les employés travaillant moins de trente-cinq heures par semaine.

2. Interruption de service: souvent l'interruption de service est considérée comme une cessation d'emploi et l'employé perd tous les crédits accumulés jusque-là. Par exemple, en vertu du *Alberta Local Authorities Pension Plan*, un membre ayant cinq ans ou moins de service a uniquement droit au remboursement de ses cotisations.

[Texte]

3. Vesting: Some employer-sponsored plans in the public sector impose lengthy vesting requirements. For example, under the Hospitals of Ontario Pension Plan benefits are not vested until a member has completed 10 years of service.

It has also been argued that a doubling of the Canada Pension Plan would mean that those covered under the employer-sponsored plans at present would receive incomes in retirement which exceed their pre-retirement earnings. This argument ignores the fact that the vast majority of employer-sponsored plans were integrated with the Canada Pension Plan after 1966 and this pattern will be repeated following an expansion of the Canada Pension Plan. It also ignores the fact that very few members of employer-sponsored plans receive the maximum benefits due to breaks in service.

Contracting out for equivalent plans: In putting forward this proposal, we are aware that interest has been expressed in the opt-out approach for plans which provide equivalent benefits. However, reference has been made to the British approach to the contract-out schemes and the fact that these pension plans in the public sector are on average far superior to those in the private sector.

In assessing this approach, we examined the U.K. requirements for contracted-out schemes and contrasted these with the dominant trend in public sector plans versus the Canada Pension Plan approach.

First, under eligibility: Many public sector plans exclude part-timers and those under certain ages, usually age 25, and/or years of service, usually one to two years of service, from participating in the plan. In the U.K. waiting periods of up to five years are permitted. In contrast, all earnings after age 18 are covered under the Canada Pension Plan.

Under vesting: Most of the public sector plans provide for full vesting of benefits after 10 years or less of continuous service. Under the British contracting-out scheme vesting occurs after five years of service. In sharp contrast, benefits under the Canada Pension Plan are immediately vested.

Under breaks in service: In most public sector plans breaks in service for reasons other than approved leaves of absence are treated as terminations. In the U.K. a break of up to six months is treated as continuous service provided you return to the same employer. Under the Canada/Quebec Pension Plan virtually all service is pensionable and periods of little or no earnings are dropped from the calculation of the retirement to a maximum of 15%.

[Traduction]

3. Dévolution: dans le secteur public, certains régimes parrainés par l'employeur imposent de longues exigences pour la dévolution. Par exemple, en vertu du *Hospitals of Ontario Pension Plan*, un membre doit avoir dix années de service pour que les prestations soient dévolues.

On a aussi prétendu que le fait de doubler les prestations du Régime de pensions du Canada signifierait que ceux qui sont couverts actuellement par des régimes parrainés par l'employeur auraient un revenu de retraite supérieur à leur revenu avant la retraite. Cet argument ne tient pas compte du fait que la grande majorité des régimes parrainés par l'employeur furent intégrés au Régime de pensions du Canada après 1966 et que cette tendance se répétera suite à un élargissement du Régime de pensions du Canada. On ne tient pas compte non plus du fait qu'en vertu des régimes parrainés par l'employeur, très peu de membres reçoivent les prestations maximums à cause des mises en disponibilité.

L'adhésion à des régimes équivalents: en présentant cette proposition, nous sommes conscients de l'intérêt manifesté dans la démarche des affiliations en faveur des régimes offrant des prestations équivalentes. Toutefois, on a fait allusion à la démarche britannique du schéma d'adhésion et le fait que ces régimes de pension du secteur public sont en moyenne supérieurs à ceux du secteur privé.

En évaluant cette démarche, nous avons étudié les exigences du Royaume-Uni pour ces régimes d'adhésion et nous les avons comparées aux tendances dominantes des régimes du secteur public par opposition à la démarche du Régime de pensions du Canada.

Premièrement, pour ce qui est de l'admissibilité, beaucoup de régimes du secteur public excluent les employés à temps partiel et ceux qui n'ont pas atteint un certain âge, habituellement 25 ans, ou qui n'ont pas un certain nombre d'années de service, ou habituellement une ou deux années de service, ou les deux. Au Royaume-Uni, on autorise des périodes d'attente allant jusqu'à cinq ans. En contraste, tous les gains réalisés après l'âge de 18 ans sont couverts en vertu du Régime de pensions du Canada.

Pour ce qui est de la dévolution, la plupart des régimes du secteur public offrent une dévolution complète des prestations après dix années ou moins de service sans interruption. En vertu du schéma d'adhésion britannique, la dévolution se fait après cinq années de service. Il y a là un contraste net car en vertu du Régime de pensions du Canada, les prestations sont immédiatement dévolues.

Pour ce qui est des interruptions de service, dans la plupart des régimes du secteur public, celles-ci sont considérées comme des cessations d'emploi à moins que ce ne soit des congés autorisés. Au Royaume-Uni, on ne considère pas qu'il y a eu cessation d'emploi dans le cas d'une interruption de service de six mois si vous retournez travailler chez le même employeur. En vertu du Régime de pensions du Canada et du Québec, presque tout le temps de travail ouvre droit à pension et les périodes pendant lesquelles on a peu travaillé ou pas du tout sont exclues du calcul de la pension de retraite jusqu'à un maximum de 15 p. 100.

[Text]

Retirement pensions: As indicated earlier, most public sector plans are defined as BAE plans and most calculate benefits based on the four to six years' best average earnings. In Britain a contracted-out plan is permitted to use revalued career average earnings. In the Canada Pension Plan retirement benefits are based on the average earnings in the last three years prior to retirement.

• 1555

Indexing: at present, some public sector plans provide for full indexing; others provide for indexing up to a maximum and some provide no indexing whatsoever. In Britain, there is no standard for indexing in regard to contracted-out schemes. In contrast, the Canada Pension benefits are fully indexed to the CPI.

This brief analysis has indicated that the contracting-out scheme as it now exists in Great Britain provides nowhere near equivalent benefits to the Canada Pension Plan. Moreover, the best public sector plans in this country fall short of the Canada Pension Plan in areas of eligibility, vesting, breaks in service, benefit formula, and indexing. These advantages cannot be matched by any employer-sponsored pension plan or mandatory scheme.

Reform of Legislation governing employer-sponsored plans. Employer-sponsored pension plans will continue to play an important, supplementary role, following the expansion of the Canada Pension Plan. In our view, this role will be especially important in three areas:

(i) the provision of early retirement benefits, prior to age 65. Increasingly, these bridge benefits are being negotiated by CUPE locals.

(ii) to provide a full pension in the event of disability, which is another major concern facing our members.

(iii) to replace an equivalent percentage of pre-retirement earnings for those with incomes above the average industrial wage.

However, to properly fulfil this role, major reforms are needed in the legislation governing these plans.

The green paper, *Better Pensions for Canadians*, has indicated some of the reforms which we feel are necessary. We welcome and endorse these proposals which would improve the situation for terminating members: Full vesting of benefits after two years of service; for contributing plans, employee contributions should not exceed one-half of the commuted value of the deferred benefit.

[Translation]

Pensions de retraite: je le répète, la plupart des régimes du secteur privé sont définis comme des régimes basés sur le calcul de la moyenne des meilleures années et la plupart calculent les prestations en se basant sur la moyenne des quatre à six meilleures années. En Angleterre, un régime par adhésion peut utiliser une formule permettant de réévaluer les salaires moyens pendant la carrière. Les prestations de retraite du Régime de pensions du Canada sont calculées sur la moyenne des trois dernières années avant la retraite.

Indexation: pour l'instant, certains régimes publics prévoient l'indexation intégrale des prestations de pension; d'autres prévoient une indexation partielle et d'autres encore, aucune indexation quelle qu'elle soit. En Grande-Bretagne, il n'y a aucune norme d'indexation pour les régimes affirmés. Par opposition, les prestations versées dans le cadre du Régime de pensions du Canada sont complètement indexées à l'indice des prix à la consommation.

Cette brève analyse a montré que les régimes affirmés tels qu'ils existent à l'heure actuelle en Grande-Bretagne ont des prestations qui sont loin d'être équivalentes à celles du Régime de pensions du Canada. En outre, les meilleurs régimes publics au Canada sont loin d'être aussi bons que le Régime de pensions du Canada en ce qui concerne l'admissibilité aux prestations, l'acquisition de la quote-part patronale, c'est-à-dire la dévolution, les arrêts de travail ainsi que l'indexation et la formule de calcul des prestations. Les régimes parrainés par l'employeur ou les régimes obligatoires n'accordent pas des avantages équivalents.

Passons maintenant à la réforme de la législation régissant les régimes parrainés par l'employeur. Ces régimes continueront de jouer un rôle d'appoint important, une fois que l'on aura élargi le Régime de pensions du Canada. À notre avis, ce rôle sera spécialement important dans trois domaines:

(i) versement de prestations pour retraite anticipée avant l'âge de 65 ans. De plus en plus, ces prestations intérimaires sont négociées par les sections locales du Syndicat canadien de la Fonction publique.

(ii) versement d'une retraite entière en cas d'invalidité, autre question importante qui préoccupe nos membres.

(iii) versements d'un montant proportionnel aux revenus avant la retraite pour personnes jouissant d'un salaire supérieur au salaire industriel moyen.

Toutefois, pour y parvenir, il faut apporter des réformes importantes à la législation régissant ces régimes de pension.

Le livre vert, «De meilleures pensions pour les Canadiens», préconise certaines réformes que nous jugeons nécessaires. Nous sommes en faveur des propositions qui amélioreraient le sort des personnes qui arrêtent de travailler, à savoir: dévolution complète des prestations après deux ans de service; pour les régimes de pension contributifs, les cotisations de l'employé ne devraient pas dépasser la moitié de la valeur pondérée des prestations différées.

[Texte]

In addition, we endorse those proposals which will improve the fairness of these plans for women. These include: Mandatory survivor benefits, worth at least 60% of the initial benefit, unless waived by both spouses; provisions for the division of pension entitlements on marriage breakdown; the requirement of the use of unisex mortality tables in computing benefits under money purchase plans.

However, we are concerned that these proposals do not go far enough. In the case of terminating employees, we propose that a government-run central pension registry be established to keep track of vested benefits. This would provide a means for a mobile worker to keep track of his or her entitlements from any number of employer-sponsored plans.

In our view, this purpose would not be well served by the proposed Registered Pension Account (RPA). While the vast majority of employer plans are defined benefits, the RPA is essentially a money-purchase vehicle, which would require the conversion of the benefit promise into a dollar amount. The RPA account would in all likelihood be used to purchase an annuity which, the green paper notes, would not be subject to the same excess earnings adjustment as a deferred vested benefit. Moreover, if an RPA is used by small employers to provide pension coverage, there is no guarantee that it will replace a given percentage of pre-retirement earnings. These are serious shortcomings to the RPA proposal.

In regard to the improved treatment for women under employer-sponsored plans, we recommend that survivor benefits also be required in the case of common-law marriages. Moreover, we are concerned that the green paper does not propose a specific solution to the problem of restrictive eligibility conditions in pension plans.

• 1600

It is not uncommon, even in the public sector, for part-timers and for those under the age of 25 or 30 to be excluded from participation. In our opinion, eligibility conditions in excess of one year's service should be prohibited.

Another key issue for our members of the employer-sponsored plans is the lack of inflation protection. This is reflected in plans of our members, with a few providing regular indexing up to a cap or a maximum but with the majority providing either ad hoc indexing or no adjustments whatsoever.

In our view, the excess earnings approach provides a workable method to provide some degree of inflation protection for retirees and deferred vested members. Specifically, we

[Traduction]

En outre, nous sommes en faveur des propositions qui permettront d'améliorer l'équité des régimes de pension à l'égard des femmes, à savoir: prestations de réversion obligatoires, représentant au moins 60 p. 100 des prestations de départ, à moins que les deux conjoints en décident autrement; partage des prestations en cas de séparation ou de divorce; obligation d'utiliser les tableaux de mortalité sans considération de sexe dans le calcul des prestations à verser dans le cadre des régimes à cotisation définie.

Toutefois, nous craignons que ces propositions n'aillent pas suffisamment loin. Dans le cas des employés qui arrêtent de travailler, nous proposons que le gouvernement mette sur pied un registre central des pensions afin de tenir à jour les prestations acquises. Ce registre permettrait aux travailleurs mobiles de connaître le montant des cotisations qu'ils auraient versées à plusieurs régimes parrainés par l'employeur.

A notre avis, le compte de pension enregistrée, tel qu'on le préconise en ce moment, ne serait pas très indiqué à cet égard. Bien que la grande majorité des régimes parrainés par l'employeur sont des régimes à prestations définies, le CPE est essentiellement un régime à cotisations fixes qui requerrait la conversion des futures prestations à verser en dollars courants. Le CPE serait en toute probabilité utilisé pour acheter des rentes, lesquelles, d'après le livre vert, ne seraient pas assujetties au même rajustement des gains excédentaires contrairement aux prestations différées. En outre, si les petits employeurs se servent d'un CPE pour donner une pension à leurs employés, il n'y a aucune garantie que cette pension permettra de remplacer un certain pourcentage des revenus avant la retraite. Voilà donc autant de lacunes graves que comporte le CPE.

En ce qui a trait à l'amélioration du sort des femmes qui cotisent à un régime parrainé par l'employeur, nous recommandons que les prestations de réversion soient également rendues obligatoires dans le cas du concubinage. En outre, nous pensons que le Livre vert ne propose aucune solution spécifique à la question des conditions d'admissibilité très restreintes aux régimes de pension.

Il n'est pas inhabituel de constater, même dans le secteur public, que des travailleurs à temps partiel et ceux qui sont âgés de moins de 25 ou de 30 ans ne peuvent cotiser à un régime de pension. À notre avis, le fait d'exiger plus d'une année de service à titre de condition de participation à un régime de pension devrait être interdit.

Une autre question importante pour nos membres a trait au manque de protection contre l'inflation en ce qui concerne les régimes parrainés par l'employeur. C'est ce que montrent les régimes auxquels cotisent nos membres, exception faite de quelques-uns qui prévoient une indexation régulière avec un plafond toutefois, alors que la majorité des régimes de pension ne prévoient qu'une indexation ad hoc ou aucun rajustement pour cause d'inflation.

A notre avis, la méthode d'approche des gains excédentaires protège dans une certaine mesure des dommages causés par l'inflation, les retraités ainsi que ceux qui touchent des

[Text]

propose pension fund earnings in excess of the plan's valuation rate be used to improve benefits.

We note with dismay that there are some groups, particularly in the business community, who reject even this minimal degree of inflation protection on the ground that it is too rigid. In response, we would point out that our union participates in several pension plans where this formula is now being applied. What is needed is legislation to require uniform treatment.

We would also note that our acceptance of this minimal inflation protection is predicated, in part, on an expansion in indexed public benefits as suggested above. It goes without saying that, if workers must depend on uncertain private-sector benefits for a substantial share of their retirement income, there will be even greater pressure for full indexing of these benefits.

Last but not least, we have a number of concerns about the rights of plan members and their representatives; and these received little attention in the green paper. In our view, disclosure laws should require that all financial and actuarial information filed with the relevant pension benefit authority be available to employees and their bargaining agents, including a list of assets of the fund.

We also propose, where a collective bargaining relationship exists, a plan should only be introduced or amended via collective bargaining. This is a particular concern for workers in the public sector, where many plans are established by legislation and the employer uses this to deny the unions the right to negotiate improvements. For example, the Crown Employees Collective Bargaining Act in Ontario expressly excludes pensions from the scope of bargaining for employees of the Workmens' Compensation Board and other government agencies.

In a related vein, we propose that joint administration or trusteeship of a plan be mandatory, at the request of the bargaining agent. This right would recognize that pensions are deferred wages, and employees should have an equal say in how they are administered. This principle was recently recognized by the Government of Manitoba and proposed amendments in the Pension Benefits Act and should form part of any national consensus.

For these reforms to be effective, they must be applied uniformly in all jurisdictions to cover all workers. Accordingly, we call on all jurisdictions to implement pension benefits legislation. We are particularly concerned about those provinces where there is no legislation whatsoever.

In conclusion, it has been six years since the pension reform debate began in earnest. Since then, much has been said and

[Translation]

prestations différées. Pour être plus précis, nous proposons que les revenus des fonds de pension qui dépassent le taux d'évaluation servent à assurer des prestations plus élevées.

Nous nous étonnons qu'il existe certains groupes, notamment dans le monde des affaires, qui n'acceptent même pas cette minime protection contre l'inflation sous prétexte qu'elle est trop rigide. En réponse, nous voudrions dire que notre syndicat cotise à plusieurs régimes de pension où cette formule est utilisée à l'heure actuelle. Il faut que le Parlement adopte une loi pour que tout le monde soit traité de la même façon.

Nous constatons également que cette protection minimale contre l'inflation est en partie subordonnée à l'augmentation de l'indexation des prestations des régimes publics, que nous venons de préconiser. Il va sans dire que si les travailleurs dépendent de prestations non garanties par les régimes privés, pour assurer une partie importante de leur revenu de retraite, il y aura des pressions de plus en plus fortes, pour que ces prestations soient complètement indexées.

En dernier lieu, nous éprouvons certaines inquiétudes au sujet des droits des cotisants et de leurs représentants, droits qui ont été pratiquement passés sous silence dans le Livre vert. À notre avis, il faudrait que le Parlement vote des lois en matière de divulgation qui permettraient aux employés et à leurs agents de négociation de prendre connaissance de toutes les données financières et d'actuariat figurant dans les dossiers des différents régimes de pension, notamment une liste des avoirs de ces fonds de pension.

Dans les cas où la négociation collective existe, nous proposons également qu'un régime de pension ne puisse être introduit ou modifié que par le biais de négociations collectives. Cela intéresse surtout ceux qui travaillent dans le secteur public, où beaucoup de régimes de pension sont créés en vertu d'une loi et où l'employeur utilise cette loi pour empêcher les syndicats de négocier des améliorations. Par exemple, la *Crown Employee Collective Bargaining Act* en Ontario exclut expressément les négociations relatives aux pensions des employés de la Commission d'indemnisation des travailleurs ainsi que d'autres organismes gouvernementaux.

Dans la même veine, nous proposons de rendre obligatoire l'administration conjointe du régime de pension, à la demande de l'agent de négociation. Ce droit consacrera le fait que les pensions sont des salaires différés, et que les employés devraient avoir tout autant à dire que les administrateurs en ce qui concerne leur gestion. Ce principe a été récemment reconnu par le gouvernement du Manitoba qui a proposé des modifications à la Loi sur les prestations de pension, et ce principe devrait faire partie de tout consensus national sur la question.

Pour que ces réformes soient efficaces, elles doivent être mises en oeuvre uniformément dans toutes les juridictions pour couvrir tous les travailleurs. En conséquence, nous demandons à toutes les provinces de mettre en oeuvre de telles lois sur les prestations de pension. En disant cela, nous pensons surtout aux provinces qui n'ont aucune loi à cet effet.

En conclusion, je dirais que le débat sur la réforme des pensions a véritablement commencé il y a 6 ans. Depuis lors,

[Texte]

written about the inadequacies of our existing retirement income system.

However, this debate has yielded little decisive action. As a consequence, the treatment of current elderly has improved only slightly, and the future elderly will continue to experience a substantial decline in their standard of living unless major changes are made.

• 1605

We have argued that this should take the form of doubling of the Canada/Quebec Pension Plan. In our view this is the best way to provide indexed retirement income which achieves the objective of maintaining one's living standard. We have examined other alternatives and have found them wanting. Other reforms are required both in the Canada/Quebec Pension Plan and in the employer-sponsored plans. However, the impact of these reforms will be minimal unless the Canada Pension and Quebec Pension Plan are expanded.

This is the challenge facing the parliamentary committee. We are optimistic that the task force will meet this challenge in charting a course of meaningful reform.

Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Cummings. It is a very comprehensive brief, and I know that probably some of the members are going to question the areas where there were no comments in terms of proposals made in the green paper or whatever. I am going to open it up for questioning, because I find that that is where, once we have the dialogue going, we get the best amount of work for the committee.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman; and may I join the Chair in extending a welcome to Canada's largest union. It seems fitting and appropriate that a union of this size and importance is appearing before us and letting its views be known as well as it has in this presentation today.

I wanted to ask a philosophical question, though, Ms Hartman and your colleagues, having to do with replacement income, which concerns us very much. Retirement income objectives as referred to on page 4—and basically there is no objection in principle to objective (1), but may I ask you philosophically why you endorse objective (2); putting it this way, that the lower-income groups would probably be covered by objective (1), and the middle-income groups would be from \$15,000 to \$40,000. Why does it become a public responsibility—and I read and interpret this clause, if you are talking about a guarantee, as it becoming a public responsibility—to ensure replacement earnings post-retirement somewhat equivalent to those pre-retirement, so they may be able to maintain the standard of living which they enjoyed previously?

[Traduction]

on a beaucoup discuté et beaucoup écrit sur les lacunes que présentent les régimes en vigueur.

Toutefois, il faut reconnaître que ce débat n'a donné que peu de résultats bien tangibles. En conséquence, le sort des personnes âgées à l'heure actuelle ne s'est pas beaucoup amélioré et à l'avenir, les personnes âgées continueront à connaître une baisse importante de leur niveau de vie à moins que l'on fasse des changements importants.

Pour ce faire, nous avons dit qu'il faudrait doubler le Régime de pensions du Canada ou le Régime des rentes du Québec. À notre avis, c'est la meilleure façon de donner aux retraités des prestations indexées leur permettant de conserver leur niveau de vie. Nous avons étudié d'autres possibilités qui, à notre avis, laissent à désirer. Il convient de réformer le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec ainsi que les régimes parrainés par l'employeur. Toutefois, une réforme de ces derniers n'aura qu'un impact limité à moins que le Régime des rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada ne soient élargis.

C'est le défi que doit relever votre Comité. Nous espérons qu'il sera à la hauteur de la situation et qu'il parviendra à réaliser une véritable réforme.

Merci.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Cummings. Votre mémoire fait bien le tour de la question, et je sais que probablement certains membres du Comité vont vous poser des questions sur les propositions du Livre vert à propos desquelles vous n'avez fait aucun commentaire. Je vais donc leur céder la parole parce qu'à mon avis, c'est lorsque le dialogue commence que le Comité fait son meilleur travail.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président; et moi également je tiens à souhaiter la bienvenue au syndicat le plus important du Canada. Il n'est que normal qu'un syndicat aussi important compare sa situation devant nous pour nous faire part de son point de vue, aussi bien d'ailleurs qu'il l'a fait aujourd'hui.

Je voudrais poser à M^{me} Hartman et à ses collègues une question d'ordre philosophique qui a trait au revenu de remplacement, une question à laquelle nous nous intéressons beaucoup. À la page 4 de votre mémoire, vous parlez des objectifs en matière de prestations de retraite, et dans l'ensemble, l'objectif (1) ne donne lieu à aucune objection, néanmoins je voudrais vous demander pourquoi d'un point de vue philosophique, vous êtes en faveur de l'objectif (2); à savoir que les groupes ayant des revenus plus faibles seraient probablement couverts par l'objectif (1); et que les groupes ayant des revenus moyens auraient un revenu annuel de \$15,000 à \$40,000. Pourquoi cette question devient-elle une question de responsabilité publique—je dois dire qu'à mes yeux, cet article, qui traite de garantie, porte sur la responsabilité publique—pourquoi les prestations de retraite devraient-elles être en quelque sorte équivalentes aux gains avant la retraite, pour que les personnes âgées à la retraite puissent

[Text]

I ask you if you do not feel there is some individual responsibility in this when you talk in terms of post-retirement incomes and providing for that eventual day. When you referred to the private plans in your submissions, there was also reference to the effect that private plans would have a place in your system and they would be to augment this kind of income earner.

I will leave it at that at this moment, Mr. Cummings.

Mr. Cummings: During the period of examination since the Canada Pension Plan came into being, it was assumed a substantial growth would occur in the number of people who are covered by a pension plan; and quite honestly, it has not changed whatsoever. Based on that as an experience, it is our view that what has to take place is that the move has to be made to expand it through the Canada Pension Plan. The experience certainly has not indicated that there is any major rush towards coverage outside the Canada Pension Plan area. So we feel that public base has to be established and expanded.

Mr. Reid (St. Catharines): I recognize the comment about coverage, but I note as well, Mr. Cummings, that you did not include home-makers or housewives in your coverage. I am going to leave that to Mrs. Killens to explore. I just raise it with you at this stage. But if you adopt an income-replacement philosophy, as you appear to have done, what level do you think that income-replacement philosophy might be extended to, and where are your limits in that replacement income?

Mr. Cummings: What we are proposing here in item (2) is that it would be 75% of the pre-retirement earnings. That is as a maximum.

• 1610

The Chairman: That is up to the average industrial wage.

Mr. Cummings: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): In these submissions with respect to the expansion of the Canada Pension Plan, you recommend a doubling. You also point out that over 90% of your members are covered... most of them had some contact with the local government scene and OMERS, as well as other plans, a vehicle by which most of them are covered—and you point out that they are already paying up to 7% of income in that particular plan. I think it is fair to say that you also appreciate that even with the existing benefits of the Canada Pension Plan an increase in contributions will be necessary.

To double benefits, have you really extended the calculations made to consider what additional contribution your members would have to pay to double the benefits and look after the natural increase in benefits as they exist? And upon

[Translation]

avoir un niveau de vie équivalant à celui qu'ils avaient avant leur retraite?

Ne pensez-vous pas que l'individu a une part de responsabilité pour ce qui est d'assurer ses vieux jours? Lorsque vous parlez des régimes privés dans votre mémoire, vous dites que ces régimes auraient une place dans votre système, à savoir donner aux retraités des revenus supplémentaires d'appoint.

J'en resterai là pour l'instant, monsieur Cummings.

M. Cummings: Depuis que le Régime de pensions du Canada a été instauré, on a pensé qu'il y aurait de plus en plus de gens qui seraient couverts par un régime de pensions; et pour être franc, le nombre n'a pas beaucoup changé. Compte tenu de cela, nous pensons que ce qu'il faut faire, c'est élargir le Régime de pensions du Canada. Les faits n'ont certainement pas montré que de plus en plus de Canadiens ont cotisé à d'autres régimes que le Régime de pensions du Canada, c'est-à-dire à des régimes privés. En conséquence, nous pensons que le Régime de pensions du Canada doit être élargi.

M. Reid (St. Catharines): Je suis d'accord avec ce que vous dites au sujet de la couverture, mais je note également, monsieur Cummings, que vous n'avez pas inclus la catégorie des personnes au foyer ni les ménagères dans la couverture des régimes de pension. Je laisserai à M^{me} Killens le soin d'aller plus loin dans ce domaine. Je me borne tout simplement à soulever la question pour l'instant. Mais si vous adoptez une philosophie en matière de revenu de remplacement, comme apparemment vous l'avez fait, pourriez-vous nous dire ce que devrait être ce revenu de remplacement, et quel en serait le plafond?

M. Cummings: À la rubrique n° 2, nous proposons que les revenus des retraités représentent 75 p. 100 de leurs revenus avant la retraite. C'est un plafond.

Le président: C'est-à-dire jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen.

M. Cummings: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Dans votre rapport, vous préconisez que l'on double le Régime de pensions du Canada. Vous dites également que plus de 90 p. 100 de vos membres sont couverts par un régime de pension—la plupart d'entre eux travaillent d'une manière ou d'une autre pour le gouvernement local et cotisent au régime ontarien OMERS ainsi qu'à d'autres régimes, ce qui fait que la plupart d'entre eux, comme je viens de le dire, sont couverts—et vous dites qu'ils cotisent déjà jusqu'à concurrence de 7 p. 100 de leurs revenus dans le cadre de ce régime. Je pense que c'est justice que de reconnaître que même avec les prestations actuelles du Régime de pensions du Canada, il va falloir augmenter les cotisations aux différents régimes de pensions.

Pour doubler les prestations, avez-vous calculé combien vos membres devraient cotiser en plus pour toucher deux fois plus de prestations qu'ils en touchent à l'heure actuelle et avez-vous également calculé l'augmentation des prestations par rapport à

[Texte]

an ordinary calculation—which I think is referred to by even yourself in one of the arguments—how can you justify that your membership now be requested to make contributions during their lifetime to result in post-retirement income in excess of pre-retirement income when their costs of post-retirement living will not be that of pre-retirement?

Mr. Cummings: As we said in the brief, the vast majority of plans that our members are covered by are integrated with the Canada Pension Plan. The moving of the Canada Pension Plan from 25% to 50% would really just mean that the outside plan would be reduced accordingly, whether it be OMERS or a private plan with the city or with some other municipality. The amount of income would not change, or change very, very slightly, as far as the percentage to the individual's income. The number of cases where it would take place that a person would end up making more income than they were making while they were working . . . I do not know of any; we do not have any.

Mr. Wolfson: If I may just follow up on that one point, that sounds correct with the kind of integration that exists 40 years down the road. But you are proposing a very rapid phase-in of benefits under the Canada and Quebec Pension Plans over a 10-year period. How would you propose the integration work in that case, where you are mixing a plan which is in the public sector, and can be pay-go financed, with these plans that are employer sponsored and where ordinarily they have to be fully funded?

Mr. Tony Wohlfarth (Research Officer, Canadian Union of Public Employees): It would be not an immediate phase-in, it would be a phase-in over a period of 10 years.

The other thing to bear in mind is that many of these plans have not been operating all of that many years. Many of them have been operating only since the mid-sixties or a period of that nature, and the pensions people are receiving, or will be expecting to receive, from those plans right now are very small due to factors we have cited, such as breaks in service, vesting provisions, etc., so the average member would not get that many years of service in that plan in terms of benefit coverage.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, on pages 8 and 9 the witnesses today have argued the point reasonably well, but I come back to the position that your members are already basically covered by established plans, referred to generally as OMERS.

Mr. Cummings: Not all of them; not by any means.

Mr. Reid (St. Catharines): Not all of them, I agree.

Mr. Cummings: But, as I say in the brief, there is a substantial and growing number in categories that we are most recently organizing, but who now have no coverage whatsoever.

[Traduction]

la situation actuelle? Et en faisant des calculs ordinaires—dont vous parlez dans votre mémoire—comment pouvez-vous justifier le fait de demander à vos membres de verser tout au long de leur carrière des cotisations aussi élevées, lesquelles leur donneront pendant leur retraite, des revenus supérieurs à ceux qu'ils avaient avant la retraite alors qu'il leur faudra moins d'argent pour vivre?

M. Cummings: Comme nous l'avons dit dans le mémoire, la grande majorité des régimes de pension auxquels cotisent nos membres sont intégrés au Régime de pensions du Canada. Si l'on double le Régime de pensions du Canada, cela aurait tout simplement pour effet de réduire en conséquence les autres régimes, qu'il s'agisse de l'OMERS ou des régimes privés des villes ou des municipalités. Les revenus de retraite des particuliers ne changeraient pas ou alors très peu. Et dans ce cas, le nombre de personnes qui, à la retraite, auraient des revenus supérieurs à ceux qu'ils avaient quand ils travaillaient serait négligeable . . . Je n'en connais pas; nous n'en connaissons pas.

M. Wolfson: Je voudrais donner quelques mots d'explication à ce sujet, ce que vous dites semble juste compte tenu d'une intégration qui se ferait sur 40 ans. Mais par contre, vous proposez une augmentation très rapide des prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, sur 10 ans. Comment vous y prendriez-vous pour faire cette intégration compte tenu du fait que vous amalgamez un régime public qui peut être un régime à répartition, avec ces régimes parainné par l'employeur, qui d'habitude doivent être complètement capitalisés?

M. Tony Wohlfarth (documentaliste, Syndicat canadien de la Fonction publique): Il ne s'agirait pas d'une introduction immédiate, elle s'échelonnerait progressivement sur 10 ans.

Il y a une autre chose également à considérer, à savoir que beaucoup de ces régimes n'existent pas depuis très longtemps. Beaucoup d'entre eux n'existent que depuis le milieu des années 60 et les prestations de pension que ceux qui y ont cotisé touchent, ou les prestations qu'ils s'attendent à toucher, ne sont pas très importantes à cause des raisons que nous venons de donner, par exemple les interruptions de service, les dispositions en matière de dévolution, etc., donc en moyenne les cotisants n'auraient pas tellement d'années de service et, par voie de conséquence, leurs prestations ne seraient pas très élevées.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, les témoins aujourd'hui ont, à la page 8 et à la page 9, bien fait valoir ce point de vue, mais je reviens sur le fait que vos membres sont déjà couverts par des régimes de pension établis, que l'on appelle généralement *Ontario Municipal Employee Retirement Scheme (OMERS)*.

M. Cummings: Il ne le sont pas tous, pas du tout.

M. Reid (St. Catharines): Pas tous, je suis d'accord.

M. Cummings: Mais comme je le dis dans le mémoire, il y a un nombre important et croissant de personnes appartenant à certaines catégories professionnelles qui ne sont pas couvertes à l'heure actuelle et que nous avons prises en main très récemment.

[Text]

Mr. Reid (St. Catharines): That is true. But, Mr. Cummings, I want to put the proposition to you that basically your membership is covered by established plans, your membership is basically made up of persons in public service and it is only be reason of your extended promotion of CUPE that you are getting into nursing homes and a wide range of other activities. Is it not fair to say that by and large your membership is covered by a fairly secure pension plan and that the breaks in service and the problems now emanate from the expansion of your operation into such smaller industries, smaller activities such as nursing homes, which I will use as an example? And is it because of this that you are now recommending the universal approach that you are putting before us?

• 1615

Mr. Cummings: As we said in the brief, there are segments of our membership that have no pension coverage whatsoever. I agree, they are not large segments. Our larger bargaining units, with the larger municipalities, or the CBC or the Ontario Hydro, or so on, or Hydro-Québec, yes they have had pension plans for some time. But there are many people who have been around for some time, such as in the school boards of Atlantic Canada, who do not have pension coverage yet, and the nursing homes, the day-care centres, and so on, have no coverage whatsoever.

Mr. Reid (St. Catharines): I will leave that for somebody else to follow up.

May I move on to your approach to the GIS and OAS as a means of coverage and expanded coverage. In both instances, you recommend an increase of approximately 25%, which would bring the OAS up to 17.5%, approximately, of the average wage. By increasing the OAS by that 25%, have you considered what numbers of persons you would take off the GIS?

Mr. Wohlfarth: Mr. Chairman, we do not have a specific figure worked out in terms of the number of people who would be removed from the GIS rolls as a result of the increase in OAS benefits, but that would be a fairly simple calculation to perform with existing GIS information.

Mr. Reid (St. Catharines): There are two things related there, too. One is the net cost to the nation, and we would like to have that. The other thing is, again, the philosophy. The suggestion is made in your presentation that to be on GIS, which is an income-related item... there seems to be some reflection against this. In that same connection, it is suggested that many people are using the GIS as a fundamental element in people's retirement planning and there is some reflection against this.

[Translation]

M. Reid (St. Catharines): C'est exact. Mais, monsieur Cummings, en fait vos membres sont couverts par des régimes établis, vos syndiqués sont pour la plupart des fonctionnaires et c'est pour promouvoir les activités du syndicat que vous lancez dans les foyers du troisième âge ainsi que dans toute une gamme d'autres activités. Pour être juste, il faut dire que dans l'ensemble, vos membres sont couverts par un régime de pension stable et que les interruptions de service et les problèmes auxquels vous faites face à l'heure actuelle découlent de l'expansion de vos opérations dans des secteurs de moindre importance, comme par exemple les foyers du troisième âge? Et c'est à cause de cela que vous recommandez à l'heure actuelle la méthode d'approche universelle que vous nous avez expliquée?

M. Cummings: Comme nous l'avons dit dans le mémoire, certains de nos membres ne sont couverts par aucun régime de pension. Il est vrai qu'il n'y en a pas beaucoup. Nos unités de négociation les plus importantes, qui négocient avec les plus grandes municipalités ou Radio-Canada ou Hydro-Ontario, etc., ou Hydro-Québec, bénéficient d'un régime de pension depuis quelque temps. Mais il y a beaucoup d'autres catégories qui existent depuis un certain temps comme les commissions scolaires de la région atlantique qui ne sont pas encore couvertes par un régime de pension, et les foyers de troisième âge, les garderies, etc. qui ne sont pas couvertes.

M. Reid (St. Catharines): Je vais laisser à quelqu'un d'autre le soin de poursuivre.

Je vais vous demander de nous dire quelques mots de la façon dont vous envisagez d'augmenter la couverture du supplément du revenu garanti et de la pension de vieillesse. Dans les deux cas, vous recommandez une augmentation approximativement de 25 p. 100 de la couverture, ce qui amènerait la pension de vieillesse à 17.5 p. 100 approximativement du salaire moyen. En augmentant la pension de vieillesse de 25 p. 100, avez-vous calculé le nombre de personnes qui, de ce fait, ne pourraient plus bénéficier du supplément de revenu garanti?

M. Wohlfarth: Monsieur le président, nous n'avons pas calculé précisément le nombre de personnes qui ne bénéficieraient plus du supplément de revenu garanti si l'on augmentait les prestations de pension de vieillesse, mais le calcul serait assez simple à faire en partant des données relatives aux personnes qui touchent le supplément de revenu garanti à l'heure actuelle.

M. Reid (St. Catharines): Il y a deux choses à prendre en considération dans ce cas. La première, c'est ce qu'il en coûterait à la nation et nous voudrions le savoir. L'autre, c'est le principe. Dans votre mémoire, vous parlez du supplément de revenu garanti, qui est calculé compte tenu du revenu—apparemment il y a des arguments qui vont à l'encontre de ce principe. Dans le même ordre d'idées, vous dites que beaucoup de gens considèrent que le supplément de revenu garanti est un revenu important auquel beaucoup de gens pensent en planifiant leur retraite.

[Texte]

I am suggesting to you, and you have already referred to it in your brief, that people somehow negotiate, transfer, or relieve themselves of certain assets so that they can take advantage of these established plans, such as the GIS—not the OAS. If you double both the OAS and the GIS, do you not make this part of the system of income planning a more important aspect in their retirement plans than it was even before?

Mr. Wohlfarth: With respect to the OAS, no, you would not. The point of our presentation, relative to the old age security, is that what you would be doing would be returning the old age security—with a 25% increase—to the percentage of the average industrial wage it was at when the Canada Pension Plan was brought in in 1966. It would be replaced at the same level of earnings for people, up to the average industrial wage, that it was at at that time. I think, when we are talking about the old age security, we often cast it only in terms of what it will do to achieve our objective number one, which is the anti-poverty objective. I think it is important to bear in mind that the old age security has another very important role in our retirement income system, that is that it also helps all income earners achieve the retirement income objective of maintenance of living standard. I think that element has been disregarded in the debate of old age security versus GIS.

Mr. Reid (St. Catharines): Without going back too far into the distance past, there has been a change in the age level with respect to the implementation of the old age security program. It is not very long since that was 70; it is now reduced to 65. I come back—I have mentioned it once before—to the sort of slogan: 25, 25 and 65. It seems to be a slogan of 25, 25 and doubling. I am concerned with the necessity for that exact formula. And I will refer to page 5, at the bottom of the page.

(iv) the income-tested G.I.S. is administratively more complex and tends to create incentives for people to arrange their financial affairs to maximize G.I.S. benefits.

First of all, that, in itself, seems to belie the situation that GIS is to be slighted and to be avoided. Secondly, if it is an administratively complex system, you are certainly endorsing it by increasing the amount of benefit in relation thereto, and, if people take advantage of the GIS by negotiating and adjusting their affairs to take advantage of the past, is it not fair to assume that this will continue and, perhaps, at an accelerated rate?

Mr. Cummings: If you were to allow for a larger income, in a household, I do not see how that is going to increase what might be considered misuses or manipulating in order to bring it about. In fact, I think the reverse would occur. I have heard of examples and cases where people feel that it is to their

[Traduction]

Je voudrais vous dire, d'ailleurs vous l'avez déjà dit dans votre mémoire, que dans une certaine mesure, les gens négocient, transfèrent certains de leurs avoirs ou s'en débarrassent précisément pour pouvoir bénéficier de ces régimes établis comme le supplément de revenu garanti—pas la pension de vieillesse. Si vous doublez à la fois les prestations de pension de vieillesse et de supplément de revenu garanti, n'accordez-vous pas une place plus importante qu'avant à ces deux revenus dans la planification de la retraite?

M. Wohlfarth: Pas en ce qui concerne les prestations de pension de vieillesse. En ce qui concerne la pension de vieillesse, ce que l'on ferait, ce serait ramener les prestations—avec une augmentation de 25 p. 100—au pourcentage du salaire industriel molen en 1966 lorsque le Régime de pensions du Canada a été instauré. Il serait remplacé au même niveau de revenu, jusqu'à concurrence du salaire industriel moyen en 1966. Quand on parle de la pension de sécurité de la vieillesse, on en parle souvent comme d'un revenu qui permettra d'atteindre notre objectif numéro 1, c'est-à-dire de lutter contre la pauvreté. Il est important de penser que la pension de vieillesse doit jouer un autre rôle très important dans nos régimes de retraite, à savoir de permettre à tous ceux qui touchent un revenu d'avoir, une fois à la retraite, un revenu suffisant pour conserver le même niveau de vie. Je pense que cet élément n'a pas été pris en considération dans le débat qui oppose les prestations de pension de sécurité de la vieillesse au supplément de revenu garanti.

M. Reid (St. Catharines): Sans remonter trop loin en arrière, on a constaté un changement de l'âge auquel les personnes âgées peuvent toucher des prestations de pension de vieillesse. Il n'y a pas longtemps, il fallait avoir 70 ans, à l'heure actuelle c'est à partir de 65 ans. Comme je l'ai déjà dit avant, j'en reviens à ce slogan: 25, 25 et 65. Apparemment c'est un slogan ainsi d'ailleurs que le doublement des prestations de ces deux types de revenu. Je ne vois pas la nécessité de cette formule. Je vais vous renvoyer au bas de la page 5.

(iv) d'un point de vue administratif, le calcul du supplément de revenu garanti calculé à partir des revenus est plus complexe et tend à inciter les gens à faire en sorte que leur situation financière leur permette de maximiser les prestations qu'ils touchent en vertu du supplément de revenu garanti.

En premier lieu, cela tendrait à démentir l'idée qu'il faut abandonner le supplément de revenu garanti. Deuxièmement, vous dites que c'est un système très complexe mais vous êtes néanmoins en faveur de ce système en augmentant les prestations de supplément de revenu garanti et, si les gens essaient de tirer le maximum du SRV en arrangeant leurs affaires, n'est-il pas juste de penser que cela va continuer et peut-être que cette tendance va s'accélérer de plus en plus?

M. Cummings: Si un ménage disposait de revenus plus importants, je ne vois pas comment cela pourrait avoir pour effet d'augmenter le nombre de personnes qui pourraient manipuler le système. En fait, je pense que c'est plutôt le contraire qui risque de se produire. J'ai entendu parler de

[Text]

advantage to separate, on paper, but to live together and still to be in a position to be able to get a larger income. But they are driven there because of the poverty levels of income that they are at.

The Chairman: This is your last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): I have got a whole slew of them.

I mentioned the homemaker situation and I just wanted to come to an item with respect to the common-law situation, one which sometimes concerns me as a lawyer, and, more frequently, now, in the constituency office. They have recommended mandatory splitting on divorce, and I read that basically in the summary page. Do you not really mean marriage breakdown instead of just divorce? Do you not want to broaden that?

Mr. Cummings: Just separation.

Mr. Reid (St. Catharines): Then, the common-law spouse situation . . . Let me put it to you this way, and it is already in the Canada Pension Plan. I have a present concern with respect to a woman who has five children by her husband. He happened to have run off, late in life, run off with somebody else and he had been living, with this younger lady, for the three years prior to death, and, now, the CPP says that the common-law spouse becomes entitled to the funds. How do you define—because you make the recommendation—a common-law spouse and what benefits should that person receive?

Mr. Cummings: Common-law spouse is defined by the Income Tax Department and I assume we would have to recognize that as being the definition.

Mr. Wilson: There is no definition in the Income Tax Act.

Mr. Reid (St. Catharines): No. It is in the Canada Pension Plan though.

Mr. Wohlfarth: I want to clarify one matter in Mr. Reid's question relative to common-law entitlement. It is true that, at present, under the Canada and Quebec Pension Plans, common-law spouses are entitled to certain benefits. Those certain benefits are the survivor benefits that are forthcoming and that is only in cases where they satisfy the publicly represented proviso. They are not entitled, however, to what is, now, the voluntary-credit splitting, for example.

Mr. Reid (St. Catharines): But that is what you are recommending, the survivor benefits, and that is true.

The Chairman: I am now going to turn this questioning over to Mr. MacLellan to defend the inadequacies of the coverage in Atlantic Canada.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman. Ms Hartman, Mr. Cummings and gentlemen, it is a pleasure to be able to welcome you, here, this afternoon. As a lawyer from Cape Breton, I have had quite a few dealings with the Canadian Union of Public Employees, and may I congratulate you on the

[Translation]

certain cas où les gens pensent que c'est à leur avantage de se séparer, sur papier, tout en continuant à habiter ensemble pour continuer à avoir des revenus plus importants. Mais elles en sont rendues là à cause des faibles revenus dont elles disposent.

Le président: C'est votre dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Il m'en reste encore pas mal.

J'ai parlé des personnes qui restent à la maison et je voulais parler de quelque chose qui a trait aux gens qui vivent maritalement mais qui ne sont pas mariés, question qui me préoccupe parfois en tant qu'avocat, et que me posent de plus en plus mes électeurs. On a recommandé en cas de divorce, le partage obligatoire des crédits, c'est ce que j'ai lu dans le résumé que vous nous avez donné. Vous envisagez seulement les cas de divorce ou alors également les cas de séparation? Vous ne voulez pas élargir la catégorie?

M. Cummings: Nous parlons de séparation.

M. Reid (St. Catharines): Alors, en cas de concubinage . . . J'ai été saisi du cas d'une femme qui a été abandonnée par son mari et qui a cinq enfants. Son mari l'a abandonnée, sur le tard, pour vivre avec une femme plus jeune, trois ans avant qu'il ne meure, et maintenant le Régime de pensions du Canada dit que la concubine a droit aux prestations de réversion. Comment définissez-vous le concubin étant donné que vous faites une recommandation à ce sujet—et quelles prestations cette personne devrait-elle toucher?

M. Cummings: Le ministère du Revenu donne une définition du concubin et je pense qu'elle est la définition que nous devons accepter.

M. Wilson: Aucune définition n'est donnée dans la Loi de l'impôt sur le revenu.

M. Reid (St. Catharines): Non. Mais le Régime de pensions du Canada en donne une.

M. Wohlfarth: Je voudrais apporter quelques précisions sur un point soulevé dans la question de M. Reid portant sur les droits du concubin survivant. Il est vrai qu'à l'heure actuelle, dans le cadre du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, les concubins ont droit à certaines prestations. Ces prestations sont des prestations de réversion qui ne sont versées qu'à certaines conditions. Les concubins n'ont toutefois pas droit à ce que l'on appelle maintenant le partage volontaire des crédits.

M. Reid (St. Catharines): Mais c'est ce que vous recommandez, c'est-à-dire que les concubins puissent bénéficier d'une pension de réversion.

Le président: Je donne maintenant la parole à M. MacLellan pour défendre les lacunes des régimes de pension dans la région atlantique du Canada.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président. Madame Harman, monsieur Cummings, messieurs, c'est avec plaisir que nous vous accueillons cet après-midi. En tant qu'avocat du Cap Breton, j'ai eu l'occasion à plusieurs reprises de traiter avec le Syndicat canadien de la Fonction publique et je voudrais vous

[Texte]

success of your union. I would like just to add that I think one of the reasons for the success has been the close liaison, between the head office and the people in the field and in the various regions, and I hope that will continue because it is a very refreshing thing. I would just like to continue with a couple of questions that Mr. Reid began. One has to do with the OAS. Just to narrow down what I wanted to know about that, I realize your position that it sets up two kinds of pensions: one for those who have to prove what their need is in order to get the GIS, and one for those who get pensions automatically. Do you really feel we should try to maintain the GIS in any form, but over a period of time, phase it out?

• 1625

Mr. Cummings: I think the GIS I think would be phased out, we would hope, in time with an adequate level of the Canada Pension Plan, as we are suggesting here; and perhaps even in time, the OAS would be gone as well. The Canada Pension Plan, assuming there is means for people to involve themselves in the Canada Pension Plan, may well eliminate the need for both.

Mr. Barrie Davis (Assistant Director, Organizing and Servicing, Canadian Union of Public Employees): May I just add to that? Everybody is zeroing in on the GIS and OAS. The portion of the GIS we are talking about concerns the current elderly. We hope, with our proposal to go to 75% when people retire, the GIS certainly will not be necessary, that it will be phased out. It is the current elderly we are talking about, the people now on pensions, who are suffering drastically because they do not have any income; and we think it should be increased for them.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Davis: So I think that answers your question.

Mr. MacLellan: Yes, there are two aspects.

I just want to look at the common-law marriage with respect to private company plans. Of course, in line with what you have suggested in your brief, that there be survival benefits on pension plans and presumably private pension plans as well, in designating what is a common-law marriage or what is a common-law partner under the private plan, are you suggesting a person register a person as a common-law partner at a particular time, so that person can be designated? A common-law marriage can be very short and very long. We have one of the definitions in the Canada Pension Plan; there is also the matrimonial property acts and so on. But as far as private plans are concerned, would there be a registration by the pensioner?

Mr. Wohlfarth: The way the mandatory survivor provision now works in the Province of Saskatchewan, where that

[Traduction]

féliciter pour le succès de votre syndicat. L'une des raisons de votre succès, et je tiens à le dire, est l'étroite collaboration entre le siège social et ceux qui travaillent dans les différentes régions, et j'espère que cela continuera vu les bons résultats que vous avez obtenus. Je voudrais continuer sur la lancée de M. Reid. La première a trait à la pension de vieillesse. A ce sujet, je me rends compte de ce que vous, dites à savoir qu'il y a deux types de pension: une pour ceux qui ont à prouver qu'ils ont besoin de prestations supplémentaires pour toucher le supplément de revenu garanti, et une autre pour ceux qui l'obtiennent automatiquement. Ne pensez-vous pas que nous devrions essayer de conserver le supplément de revenu garanti mais après un certain temps l'enlever progressivement?

M. Cummings: Je pense que si, avec le temps, les prestations du R.P.C. sont suffisamment élevées, comme nous le proposons ici, l'on pourra éliminer progressivement le supplément de revenu garanti; et peut-être également plus tard les prestations de pension de vieillesse. A supposer que tout le monde puisse cotiser au Régime de pensions du Canada, il se peut que l'on puisse éliminer la pension de vieillesse et le supplément de revenu garanti.

M. Barrie Davis (directeur adjoint, Organisation et Services, Syndicat canadien de la Fonction publique): Permettez-moi d'ajouter quelque chose à cela. Tout le monde parle surtout du supplément de revenu garanti et de la pension de vieillesse. Dans la partie du supplément de revenu garanti dont nous parlons touche les personnes âgées à l'heure actuelle. Nous espérons avec notre proposition qu'au moment de la retraite, si les gens touchent 75 p. 100 de leur revenu d'avant la retraite, ils n'auront plus besoin de supplément de revenu garanti et qu'en conséquence le SRV sera progressivement abandonné. Mais ce sont les personnes âgées à l'heure actuelle dont nous parlons, les gens qui sont maintenant à la retraite, qui souffrent beaucoup parce qu'ils n'ont pas de revenu; et nous pensons que précisément pour ces personnes, il faudrait relever le plafond des prestations de SRV.

M. MacLellan: Oui.

M. Davis: Je pense que cela répond à votre question.

M. MacLellan: C'est exact, il y a deux côtés.

Je voudrais maintenant aborder la question du concubinage au regard des régimes privés. Bien entendu, conformément à ce que vous dites dans votre mémoire, à savoir que les régimes de pension, ce qui s'entendrait également des régimes privés, devraient prévoir le paiement de prestations de réversion par définition du concubinage ou par désignation du concubin, préconisez-vous une procédure d'inscription du concubin à un certain moment à titre de concubin désigné? Vous savez qu'un concubinage peut être très bref ou durer très longtemps. Le Régime de pensions du Canada donne une définition du concubinage, les lois sur les biens communs aussi. Mais en ce qui concerne les régimes privés, les pensionnés seraient-ils tenus de s'inscrire à ce titre?

M. Wohlfarth: La façon dont les choses se passent à l'heure actuelle en Saskatchewan où cette disposition a force de loi,

[Text]

provision has been legislated, is that the provision is mandatory unless waived by both spouses. So presumably, you would have a situation where the pension plan member did register his spouse as eligible for those survivor benefits which were mandatory in any case; and the only way that could be waived is by both spouses' agreeing to waive it.

Mr. MacLellan: Yes. But in the common-law marriage or common-law partnership, would the person have to register the common-law spouse; or would there be a way of defining what a common-law spouse was?

Mr. Wohlfarth: Certainly, you would have to devise administrative rules. Once again, we are back to the Income Tax Act.

Mr. MacLellan: Yes. I appreciate it is not easy. But because it is so difficult, I wondered if you had any help that you could give us on that.

The other question that is very interesting . . . I agree there are very many private plans that have been using benefits for purposes other than for the benefits of the particular plans, that the pension plan earnings are not being rolled back into the plan. There is that position; and certainly, I would imagine the unions would be very adamant about that, and I can see your point.

The other question is, of course, that you have the companies that have these plans. They say: We have to get some incentive out of investing properly, because if we do not have some little carrot that gets us to invest in the best possible way, then of course, the members of the pension plan do not get the benefit of our expertise. Do you see that as a reasonable argument?

Mr. Cummings: Quite honestly, we feel the employee should have equal representation in the administering of their funds, because it is deferred earnings.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Cummings: We feel they are intelligent enough to make decisions regarding the methods of investment that will provide to them the best level of returns.

Mr. MacLellan: Yes. This is my next question. You have mentioned the trusteeships. I did not know whether that meant just a pension committee as between company and union or the actual investment level between the actual members of the pension plan and the investing company, the actual pension company.

Mr. Cummings: They may well select an the investing company and give that company guidelines. They would not obviously be making day-to-day investments, like buy this stock; sell.

Mr. MacLellan: Yes. But there would be a rule set down, say, with the management or the pension committee in that particular industry and the company which would be monitor-

[Translation]

c'est que la disposition est obligatoire à moins que les deux conjoints n'y renoncent. Donc, c'est le cotisant à un régime de pension qui inscrit son conjoint à titre de bénéficiaire des prestations de réversion obligatoire; et pour qu'il en soit autrement il faut que les deux conjoints se mettent d'accord pour ne pas se prévaloir de leurs droits.

M. MacLellan: Oui. Mais dans un concubinage, le cotisant devrait-il faire inscrire son concubin ou y aurait-il une façon de définir ce que l'on entend par concubin?

M. Wohlfarth: Certainement, il faudrait établir des règles administratives. Une fois de plus, nous en revenons à la Loi de l'impôt sur le revenu.

M. MacLellan: Oui, je me rends compte que ce n'est pas facile. Mais étant donné que c'est si difficile, j'étais en train de me demander si vous pourriez nous aider là-dessus.

L'autre question, qui à mon sens, est très intéressante . . . Je reconnais que beaucoup de régimes de pension privé n'utilisent pas toujours les cotisations de leurs membres pour verser des prestations de retraite, que les recettes ne sont pas réinvesties dans le régime de pension. Il y a cela, et je pense que les syndicats sont très catégoriques à ce sujet, et je comprends votre point de vue.

Bien entendu, il y a un autre aspect à prendre en considération, c'est-à-dire qu'il y a des compagnies qui ont des régimes de pension. Ces compagnies se disent: il faut que nous gagnions à faire les meilleurs investissements possibles parce que faute de quoi, les membres qui cotisent à notre régime de pension ne vont pas tirer parti de nos connaissances. Croyez-vous que ce soit un argument valable?

M. Cummings: Pour être honnêtes, nous pensons que les employés devraient participer sur un pied d'égalité à la gestion de leurs fonds, parce qu'il s'agit de revenus différés.

M. MacLellan: Oui.

M. Cummings: Nous pensons qu'ils sont suffisamment intelligents pour décider de la meilleure façon d'investir leurs fonds, investissements qui leur permettront de maximiser leurs revenus de retraite.

M. MacLellan: Oui. Voici une autre question. Vous avez parlé d'une cogestion avec les administrateurs. Est-ce que vous vouliez par là parler d'un comité sur les pensions par exemple entre une compagnie et un syndicat, ou alors de cogestion au niveau des investissements entre les cotisants et la compagnie qui investit, c'est-à-dire la compagnie qui offre le régime de pension.

M. Cummings: Ils peuvent fort bien choisir une société d'investissement et lui donner certaines directives. Ils ne feraient certainement pas les investissements au jour le jour comme acheter ou vendre telle ou telle action en bourse.

M. MacLellan: Oui. Mais il y aurait une règle établie pour l'administration ou le comité des pensions et pour la société qui gérerait et contrôlerait le régime de pension, pour ce qui est du stimulant que la compagnie jugerait suffisant.

[Texte]

ing and managing the plan, as to what the company could consider to be a sufficient carrot.

Mr. Cummings: The investment philosophy would be agreed to by the joint committee.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Cummings: And then there would be quarterly reports made by the investment authority to that joint committee and, if there was need for adjustment based upon experience at any time, then the adjustments could be made.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Cummings: But it has to come back to where the employees have some input in the say of where their money is going. And particularly in the public sector, because it is covered by law or at least covered by practice and policy, all too often employees really do not have any input in the say of where the investments are going. We have had some very bad experiences where some large cities have invested public-employee funds in bonds that a few years ago bordered on being disgraceful.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Davis: Like trust companies.

Mr. MacLellan: I agree. I think we might know some of the ones you have in mind.

The Chairman: You are not suggesting though that, if union employees were on the same boards making those decisions, the mistakes would not have been made?

Mr. Cummings: At least they would have the right to be able to say, I helped in making the mistake.

Mr. MacLellan: I want to get more information on your position towards RPAs. You mentioned that you are not in favour of RPAs. Do you mean, in any form? For instance, taking into consideration the RRSPs now and the proposed RPAs, do you see any function of an RPA that would replace RRSP in any form?

Mr. Wohlfarth: We are not necessarily opposed to the RPA proposal. What we did want to bring to the attention of the committee are some concerns we have relative to the tradition in this country of defined benefit plans and the fact that it is really a money-purchase concept.

You asked the question of RRSPs. What the green paper does envisage is that the RPA will replace the RRSP. One of the things we looked at in the context of the RPA is, who in our economy today are the holders of Registered Retirement Savings Plans. In fact you find, and it should be no surprise to anyone, that the holdings of RRSPs are skewed towards upper-income earners. For example, if you look at 1979 taxation statistics, those with taxable incomes of \$50,000 and over comprised 5.7% of all taxpayers, yet they claimed 13.6% of all RRSP deductions—a factor of about 3. You go down the income scale to taxable incomes of \$10,000 to \$15,000, and you find that they comprise 16.2% of all taxpayers, yet they only claimed 9.4% of all RRSP deductions. We see nothing to

[Traduction]

M. Cummings: La stratégie d'investissement serait acceptée par un comité mixte.

M. MacLellan: Oui.

M. Cummings: Ensuite le comité d'investissement ferait des rapports trimestriels au comité mixte et si le besoin s'en faisait sentir, on pourrait faire les modifications nécessaires selon la conjoncture.

M. MacLellan: Oui.

M. Cummings: Mais il faut que les employés aient leur mot à dire dans l'investissement de leurs fonds. Et surtout dans le secteur public, car ce secteur est régi par la loi, au moins par l'usage et certaines politiques, et il arrive trop souvent que les employés n'aient vraiment pas leur mot à dire concernant l'investissement de leurs propres deniers. Nous avons connu certaines expériences malheureuses où certaines grandes villes ont investi les fonds des fonctionnaires en obligations et ce fut presque le scandale, il y a quelques années.

M. MacLellan: Oui.

M. Davis: Comme les sociétés de fiducie.

M. MacLellan: D'accord. Je crois que nous avons peut-être une idée de celles auxquelles vous pensez.

Le président: Cependant, vous ne dites pas que si les employés syndiqués avaient fait partie des conseils d'administration prenant ces décisions, ces erreurs n'auraient pas été commises?

M. Cummings: Les employés auraient au moins le droit de dire qu'ils avaient contribué à l'erreur.

M. MacLellan: J'aimerais avoir un supplément d'informations concernant les CPE. Vous avez dit que vous n'êtes pas en faveur des CPE, de quelque forme qu'ils soient. Par exemple, tenant compte des REER à l'heure actuelle, et des CPE proposés, croyez-vous que les CPE pourraient remplacer les REER dans certains cas?

M. Wohlfarth: Nous ne sommes pas nécessairement opposés à cette proposition concernant les CPE. Cependant, nous voulions que le Comité se rende bien compte que nous avons certaines préoccupations concernant la tradition des régimes à prestations définies dans ce pays tandis qu'il s'agit bien ici d'un régime à cotisations fixées d'avance.

Vous avez posé la question sur les REER. Ce que le Livre vert envisage, c'est que les CPE remplaceront les REER. Dans le contexte des CPE, nous nous sommes demandé qui détient exactement les fameux REER aujourd'hui. À l'analyse, et cela ne devrait surprendre personne, on s'aperçoit que les détenteurs en sont surtout des gens qui ont des gros salaires. Par exemple si vous prenez les statistiques de l'impôt de 1979, ceux qui avaient des revenus imposables de \$50,000 et plus comptaient pour 5.7 p. 100 de tous les contribuables, mais ont réclamé 13,6 p. 100 de toutes les déductions permises au titre de REER: un facteur d'environ 3. Lorsqu'on arrive au revenu imposable de \$10,000 à \$15,000, vous vous apercevez que ce groupe comprend 16,2 p. 100 de tous les contribuables, mais

[Text]

suggest that the distribution of holdings of RPAs, the benefits of that tax deductible instrument, would be any different from that. In other words, the benefit will not go to those who are not covered by pension plans; it will go to upper-income earners.

The Chairman: Okay. May we just have a follow-up question from Mr. Wolfson first, and then come back on that. This is on the RPAs; I am trying to get a flow.

Mr. Wolfson: I have a couple of things. In the case of very small amounts, would there be some minimal level, where a person may have a vested benefit but a very small one? Would you mind having some definition where, below some nominal amount, the person could still cash it out, in order to answer the concern of employers of the administrative cost of having to keep track of small amounts?

Mr. Wohlfarth: That provision is now reflected in the pension benefits legislation, in a number of jurisdictions—the provision for commutation of trivial amounts. Provided the administrative rules were tight enough, I could see provision for doing that kind of thing, for that kind of arrangement.

Mr. MacLellan: Mr. Chairman, in somewhat the same vein, my concern in this and in trying to get some more information is a general concern about portability of pension benefits. I agree with you, and I think your idea of vesting after two years is very reasonable. For people, part-time workers, for people who change jobs often, and particularly this affects women, I think, more so than men, the question is where they could place the funds as a means of carrying the pension benefits. You see, the RPA is having a benefit in that respect.

• 1635

Mr. Cummings: The expansion of the Canada Pension Plan that we are proposing, and we are recognizing that women, part time people and so on, are plugged into it right from day one, would go a long way towards enabling people who are in transient work and so on, at least to establish a base. All too often it is almost impossible for people of that nature, if they are dealing with a small employer, to pick up any type of coverage. The history has not shown that they do.

Mr. MacLellan: So, what you are saying is that if people leaves a job, they should really receive the amount, the pension contributions, plus the company's contribution, and I agree, treat it as deferred wages, and take it as a lump sum.

Mr. Cummings: No, no.

Mr. MacLellan: Where would it go then?

[Translation]

qu'il ne réclame cependant que 9,4 p. 100 de toutes les déductions permises au titre de REER. Rien ne nous permet de croire que la situation serait différente si on remplaçait les REER par ces CPE. En d'autres termes, cela ne profiterait pas à ceux qui ne sont pas couverts par des régimes de pension, mais encore aux plus riches.

Le président: Parfait. M. Wolfson veut d'abord donner suite à une question, puis nous reviendrons là-dessus. Cela porte donc sur les CPE; j'essaie de suivre un certain plan.

M. Wolfson: Quelques questions. Dans le cas de très petits montants, y aurait-il un niveau minimum où une personne aurait peut-être les prestations acquises, mais de très petites? Cela vous irait s'il y avait une définition en vertu de laquelle, en dessous d'un certain montant nominal, la personne pourrait toujours liquider son régime afin de répondre à certaines préoccupations d'employeurs qui se soucient des frais d'administration qu'il faut engager pour gérer les petits comptes?

M. Wohlfarth: Il y a déjà quelque chose à cet effet dans toute la législation sur les pensions dans bon nombre de compétences juridiques... La disposition prévoyant la conversion de montants sans importance. Pourvu que les règlements administratifs soient assez serrés, je ne vois pas d'objections à ce que soit adoptée une disposition de ce genre.

M. MacLellan: Monsieur le président, un peu dans la même veine, je cherche à obtenir plus de renseignements à ce propos, car je m'intéresse à la question plus globale de la transférabilité des pensions. Je suis d'accord avec vous et je crois que votre idée prévoyant l'acquisition après deux ans est très raisonnable. Pour certaines personnes, les travailleurs à temps partiel, pour ceux qui changent souvent d'emploi, et cela touche particulièrement les femmes, me semble-t-il, plus que les hommes, il s'agit de savoir où ces gens, donc, pourraient placer leurs fonds pour pouvoir continuer d'accumuler un capital-pension. Donc, les CPE sont avantageux à cet égard.

M. Cummings: L'expansion du Régime de pensions du Canada que nous proposons, et nous reconnaissons déjà que les femmes, les travailleurs à temps partiel etc. y participeraient dès le premier jour, aiderait énormément les gens qui se déplacent beaucoup pour fins de travail à se construire au moins une base. Il arrive trop souvent qu'il est presque impossible pour les gens qui font ce genre de travail, surtout s'ils ont affaire à de petits employeurs, de se prévaloir d'un plan quelconque. Enfin, l'histoire n'a jamais prouvé le contraire.

M. MacLellan: Donc, ce que vous dites, c'est que si quelqu'un quitte son emploi, il devrait recevoir un certain montant, c'est-à-dire les primes du plan de pension plus les primes de la compagnie, et que ce montant devrait traité comme s'il s'agissait d'un salaire différé, c'est-à-dire que l'intéressé recevrait alors un montant forfaitaire.

M. Cummings: Non, non.

M. MacLellan: Que fait-on alors de ces montants?

[Texte]

Mr. Cummings: As it does with the expansion of the Canada Pension Plan, it is vested instantly.

Mr. MacLellan: Yes. Vested in with the company.

Mr. Cummings: No, no, not with the company. Perhaps it may end up like the system they are speaking of here in Ontario whereby it would go into an overall operation. The province under the Pensions Benefits Act, would see that it is handled within the province.

Mr. MacLellan: I see. It would become a part of a pool of Canada Pension and add to that.

Mr. Cummings: Yes, that is right.

Mr. MacLellan: Thank you.

Mr. Wohlfarth: Just to follow up on that, you mentioned the problem of portability and what that does for pension benefits, particularly for women.

We have been talking a lot here about one pension plan which happens to be the second largest pension plan in the country and that is the OMERS plan. We had a look at the termination rates which you find under that plan and, again, this does illustrate the problem you have even with a best average earnings plan that looks good on its surface. Termination rates for people who are age 45. At age 45 you would be eligible for a vested benefit, and a vested locked-in benefit under the Ontario legislation. You have annual termination rates for males of 2.64% per annum; that is 1979 to 1980 data. For females, termination rate, average annual, is 6.24%. So you have a fair amount of termination going on there; a lot of benefits that are being foregone in that situation.

Mr. MacLellan: Thank you.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: I would like to add my words of welcome to Ms Hartman and Mr. Cummings and their colleagues.

I think maybe it is the first group that has had a vast array of experience in the pension field because of the number of employees that you represent and, I guess, the variety of organizations that are represented here. You have brought out some areas that we really have not dealt with to a great extent up until now, and may not until we talk to some individual pensioners who come and relate their individual experiences.

I want to deal with the area of coverage first of all, and particularly the coverage of some of the newer groups that you are organizing now and that at present are probably in some employer-sponsored plans. I think of those that you have mentioned, the private nursing homes, food services, school boards or smaller school boards, child care centres. The presentation yesterday, I think, probably was representative of a lot of the smaller organizations, employers, and that was the Federation of Independent Businessmen. A questionnaire that they had given us, the results of that indicated that only 16% of their employees were under some kind of a pension plan.

[Traduction]

M. Cummings: Comme pour le Régime de pensions du Canada, il y a acquisition immédiate.

M. MacLellan: Oui. Acquisition au profit de la compagnie.

M. Cummings: Non, non, pas au profit de la compagnie. Peut-être adoptera-t-on un système comme celui dont on parle à l'heure actuelle pour l'Ontario, où l'on met cet argent dans un fonds commun. En vertu de la loi provinciale sur les pensions, la province voit à la bonne administration de tous ces fonds.

M. MacLellan: Je vois. Cela ferait partie d'un fonds commun du Régime de pensions du Canada et s'y ajouterait.

M. Cummings: Oui, c'est exact.

M. MacLellan: Merci.

M. Wohlfarth: Dans le même ordre d'idées, vous avez parlé du problème de transférabilité et de ce qu'il advient des prestations, particulièrement dans le cas des femmes.

Nous avons beaucoup parlé ici d'un régime de pension qui est le deuxième du pays, à savoir le régime OMERS. Nous avons étudié un peu les taux d'expiration que l'on trouve en vertu de ce plan et, encore une fois, cela illustre bien le problème qui existe même avec le régime fondé sur la meilleure moyenne qui, en surface, a les meilleures apparences. Taux d'expiration pour ceux qui ont atteint l'âge de 45 ans. À 45 ans, vous seriez admissible aux prestations acquises et à une immobilisation des prestations acquises en vertu de la loi ontarienne. Le taux d'expiration pour les hommes est de 2,64 p. 100 l'an; ce sont les données de 1979 à 1980. Pour les femmes, le taux d'expiration annuel moyen est de 6,24 p. 100. Il y a donc pas mal d'expiration; beaucoup de prestations non réclamées dans une situation pareille.

M. MacLellan: Merci.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: J'aimerais aussi souhaiter la bienvenue à M^{me} Hartman, à M. Cummings ainsi qu'à leurs collègues.

Je crois que vous représentez peut-être le premier groupe qui ait une vaste expérience dans le domaine des pensions à cause du nombre d'employés que vous représentez et du nombre d'organismes que vous représentez aussi. Vous avez soulevé certaines questions auxquelles nous ne nous étions pas vraiment encore attaqués et peut-être la situation demeurera-t-elle inchangée jusqu'à ce que nous parlions à certains retraités individuellement, qui nous feront part de leur expérience individuelle.

Tout d'abord, j'aimerais traiter de la participation, et plus particulièrement de la participation de certains groupes les plus récents que vous organisez et qui, à l'heure actuelle, participent peut-être à certains régimes parrainés par l'employeur. Je songe à ceux que vous avez mentionnés: les foyers privés pour l'âge d'or, les services d'approvisionnement en nourriture, les commissions scolaires, c'est-à-dire les commissions scolaires moins importantes, les centres de garderie d'enfants. L'organisme qui a comparu hier, la Fédération canadienne des entreprises indépendantes, représentait un grand nombre de petites entreprises. Dans un

[Text]

Now I want to relate your experience in organizing some of the smaller nursing homes etc. What was the experience in regard to the ability of any plans they had to provide an adequate retirement income? Were there plans in place, to any great extent?

• 1640

Mr. Cummings: In the vast majority of cases there are no plans. You are getting more and more change, we will say, in the nursing home thing—you have a better chance, if there is a chain of nursing homes, to negotiate a pension plan. But where you have the smaller operators, they really do not have the know-how, the facility to be able to put together a pension plan and maintain it on an ongoing basis. And quite often the members are working at the lowest levels of income of any portion of our membership and have less real desire to look towards a pension plan. They want as much as they can possibly get right out of their paycheques.

So there is an ever-growing need to expand the Canada Pension Plan to make sure that they have some real base coverage.

Mr. Miller: That seems to, I think, echo some of the concerns that the business community has too, that their employees are not very interested at this point in contributing to employer-sponsored plans. Do you have an assessment of the willingness of people within your union in terms of increasing the Canada Pension Plan—I think at the lower income levels that you may be talking about—in the coverage of smaller groups?

Mr. Cummings: They are interested in increasing the Canada Pension Plan because they see that as their only means of pension right now. There is little likelihood in many cases of getting the employer to even examine the possibility of putting a plan together for his or her own employees. So, as a result, they are interested in expanding the Canada Pension Plan, because they are seeing, on a day-to-day basis now, more and more people who are getting GIS—the provisions to that. And as a result, they realize that when they are getting close to retirement the only real income that they can look forward to is the Canada Pension Plan.

Mr. Miller: Would they be aware of any of the proposals in the green paper? Do you think the proposals in the green paper, which would strengthen the private plans, would be widely known within your organization?

Mr. Cummings: They would certainly not be widely known by a group of people who are working in a nursing home or a day-care centre. Very seldom do they run across green papers.

Mr. Wohlfarth: I would like to elaborate on the situation relative to nursing homes. I think you have a situation there where you have a small employer, and that small employer has

[Translation]

questionnaire dont ils nous ont communiqué les résultats, on trouvait que seulement 16 p. 100 de leurs employés participaient à un régime quelconque de retraite.

Maintenant, j'aimerais que vous me disiez ce que vous avez constaté lorsque vous avez organisé en syndicats certains des plus petits foyers de l'âge d'or, etc. Qu'en était-il des régimes de pension qu'ils avaient afin d'assurer une pension adéquate lors de la retraite? Y avait-il vraiment de nombreux régimes en vigueur?

M. Cummings: Dans la grande majorité des cas, il n'y a pas de régime de pension. Il y a de plus en plus de changements au niveau des foyers de soins si vous travaillez pour une chaîne, il y a de meilleures possibilités de négocier un régime de pension. Cependant, lorsque vous faites affaire avec de petites entreprises, elles n'ont pas vraiment les connaissances voulues ni les moyens de mettre sur pied un régime de pension qu'elles pourraient administrer de façon continue. Il arrive souvent que ces membres, qui sont les moins bien payés de nos unités de négociation, ne tiennent pas vraiment à obtenir un régime de pension, ils veulent plutôt un salaire plus substantiel.

Donc, il faudrait vraiment étendre le Régime de pensions du Canada afin d'assurer au moins une participation de base.

M. Miller: Vous semblez abonder dans le même sens que la petite entreprise, c'est-à-dire que les employés ne s'intéressent pas vraiment à participer à des régimes de retraite parrainés par les employeurs à l'heure actuelle. Et vos membres, surtout les moins bien payés, seraient-ils vraiment désireux de voir une extension du Régime de pensions du Canada, surtout pour les petits groupes?

M. Cummings: Oui, ils sont en faveur d'une extension du Régime de pensions du Canada parce qu'ils y voient là la seule façon d'accéder à un régime de pension à l'heure actuelle. Il est très peu probable, dans bien des cas, qu'on réussisse à amener l'employeur à étudier la possibilité de mettre sur pied un régime pour ses propres employés. Par suite, ceux-ci sont en faveur d'une expansion du Régime de pensions du Canada parce que, au jour le jour maintenant, ils voient de plus en plus de gens qui ont droit au SRG. En conséquence, ils se rendent compte que plus ils approchent de l'âge de la retraite, le seul revenu réel sur lequel ils peuvent compter sera fourni par le Régime de pensions du Canada.

M. Miller: Sont-ils au courant de certaines propositions du Livre vert? Croyez-vous que les propositions du Livre vert tendant à améliorer les régimes privés soient bien connues au sein de votre organisme?

M. Cummings: Ces propositions ne sont certes pas très bien connues par un groupe de gens qui travaillent dans un foyer pour vieillards ou dans une garderie d'enfants. Il est plutôt rare que ces gens-là lisent les Livres verts.

M. Wohlfarth: J'aimerais examiner un peu plus en détail la situation concernant les foyers pour vieillards. Je crois qu'il existe là une situation où vous avez un petit employeur et que

[Texte]

very little means at his disposal to provide the kind of pension benefit that we would deem as adequate. They may be able to get into a money purchase type arrangement, and a few of them have done that as a stop-gap measure, but there are many, many problems from the employee's perspective with that kind of pension arrangement.

In other words, you have a situation where they, as small employers, have no vehicle at their disposal to provide that kind of coverage. In our experience with municipal and other groups of local government employees, the provincial governments have, in some instances, and in some provinces, provided a means for them to pool their experience and be covered under one plan. As we have indicated, these arrangements have now reached their saturation point and we are unlikely to see an expansion in the type of coverage that we are looking at there.

Again, the point that we are bringing to you is that those types of small employers have no other means to provide a retirement income, and that the Canada and Quebec Pension Plans would be the best way for them to do that.

Mr. Miller: Would they recognize in their own minds that that would be the best way? Because, again, the questionnaire yesterday indicated that small employers—only 17% of them preferred increases in the CPP in order to provide better pensions to employees.

Mr. Cummings: Small employers or employees of small employers?

Mr. Miller: Small business people employing a handful of people, by and large. The question, I think, uppermost in the minds of small employers—the cost factor involved certainly is a concern. I think many business groups have presented to us that they just feel that the cost of providing increased pension benefits are prohibitive, particularly at this time.

• 1645

I just wonder if you have information regarding the willingness of employers to look at increased pension benefits to their employees through the public sector, or private, in the assessment of their preference. I know what your preference is, and fully support that, but I think the resistance may come from small employers in terms of their costs.

Mr. Cummings: We find that small employers realize—mind you, not in a stampeding fashion—that they have to provide benefits of this nature. Rather than trying to get in plans of their own or band together with employers in like industries, they prefer to go the Canada Pension Plan route. They will not have the level of interest, obviously, that we have in expanding it, but they recognize that that is the route that is best for them as well.

[Traduction]

ce petit employeur a très peu de moyens à sa disposition pour fournir une pension que nous trouverions adéquate. Peut-être ces employeurs pourraient-ils proposer un régime à cotisation fixée d'avance comme mesure d'urgence, mais, du point de vue de l'employé, ce genre de régime pose énormément de problèmes.

En d'autres termes, vous êtes dans une situation où les petits employeurs n'ont rien à leur disposition pour assurer ce genre de participation. D'après notre expérience avec les employés de gouvernements municipaux et autres, les gouvernements provinciaux, dans certains cas et dans certaines provinces, ont prévu certains moyens pour leur permettre d'unir leurs ressources grâce à la participation à un régime unique. Comme nous l'avons déjà dit, on a atteint le point de saturation dans ce domaine et il est très peu probable que ce genre de solution connaisse une expansion à l'avenir.

Encore une fois, ce que nous essayons de vous faire comprendre, c'est que ce genre de petit employeur n'a pas d'autres moyens à sa disposition pour mettre sur pied un régime de pension de retraite pour ses employés et nous croyons qu'il serait plus facile de réaménager le Régime des rentes du Québec et le Régime de pensions du Canada à cette fin.

Mr. Miller: Et ces gens reconnaîtraient-ils qu'il y va de leur meilleur intérêt de faire les choses ainsi? Parce que, encore une fois, dans les réponses au questionnaire d'hier, seulement 17 p. 100 des petits employeurs préféraient voir des augmentations au Régime de pensions du Canada pour fournir de meilleurs régimes de pension à leurs employés.

Mr. Cummings: Les petits employeurs ou les employés des petits employeurs?

Mr. Miller: Les employeurs des petites entreprises qui n'emploient qu'une petite poignée de gens, en général. Je crois que les petites employeurs se préoccupent beaucoup de la question des coûts, entre autres choses. Beaucoup de regroupements de gens d'affaires qui ont comparu devant ce comité disent croire qu'il en coûterait beaucoup trop cher si l'on augmentait ce genre de prestations, surtout dans la conjoncture actuelle.

Je me demande tout simplement si les employeurs font preuve de bonne volonté lorsqu'on leur demande d'étudier la question de l'augmentation de prestations de pension à leurs employés en faisant appel au secteur public ou privé, lorsqu'il s'agit de savoir quelle est leur préférence en la matière. Je sais quelle est votre préférence et je l'appuie entièrement, mais je crois que la résistance vient probablement des petits employeurs à cause des frais impliqués.

Mr. Cummings: Nous trouvons que les petits employeurs se rendent bien compte, quoique ce ne soit pas la ruée dans ce domaine, qu'ils doivent accorder des avantages sociaux de cette nature. Plutôt que d'essayer de mettre sur pied leurs propres régime ou de s'unir avec d'autres employeurs de la petite industrie, ils préfèrent encore s'en remettre au Régime de pensions du Canada. Il est évident qu'ils n'ont pas le même intérêt que nous à voir ce régime prendre de l'expansion, mais

[Text]

Mr. Miller: Thank you.

You indicate in your brief that you have had some experience with the excess interest concept that the green paper is suggesting for inflation protection. Could you elaborate on how that has worked in the, I think, probably few plans that it exists in? What has been the experience of employees and employers with the excess interest rate concept?

Mr. Wohlfarth: We have a few plans in the past few years that have changed to either an excess interest approach or a modified excess interest approach, something along those lines. One that comes to mind—and, again, it is just one example—is one here in the City of Ottawa, and that is with Carleton University and a number of CUPE locals at that institution. That plan was recently amended to adopt the excess interest approach using the actual fund earnings of the plan less the valuation interest rate, and the valuation interest rate in that case is 6% under that plan.

We have made reference in our submission to the objections of the business community to even that minimal degree of inflation protection. I think there is a certain amount of irony in the fact that a representative of one of the major benefits consulting firms who claimed that that approach was too rigid represents the same employee benefits consulting firm that was the actuary to the Carleton University plan and recommended that it be implemented.

Mr. Miller: I see.

In adopting a plan such as that, what kind of negotiations are involved in the employees' coming to a conclusion to adopt that recommendation?

Mr. Wohlfarth: That particular case involved the work of a joint administrative committee that looked at all the various alternatives to indexing and came up with that proposal. It could also come about through collective bargaining and in other instances has come about through collective bargaining.

Another one that comes to mind is the City of Montreal plan with our locals 301 and 429. They recently adopted the excess interest approach. That was done through protracted bargaining over the terms of the plan and was recently put into place.

Mr. Davis: The City of Regina also have the same thing in place; they have put that into place. They used to do it on an ad hoc basis in order to give people some sort of an increase in their pension, but they decided they would adopt the excess interest earnings scheme to increase pensions, and that was done for all employee groups in the City of Regina through a joint negotiating discussion process. It is now in place there.

Mr. Miller: I do not want to detract from what I think is the main theme of your brief, and that is the expansion of the CPP

[Translation]

ils reconnaissent tous que c'est là la meilleure voie à suivre pour eux aussi.

M. Miller: Merci.

Dans votre mémoire, vous dites avoir eu une certaine expérience avec le concept des intérêts excédentaires que propose le Livre vert comme protection contre l'inflation. Pourriez-vous nous donner plus de détails sur la façon dont cela s'est passé dans le cas des quelques régimes où ce genre de dispositions existent? Quels résultats a-t-on obtenus grâce à ce concept des taux d'intérêt excédentaires dans le cas des employés et des employeurs?

M. Wohlfarth: Pour certains de nos régimes, depuis quelques années, on a adopté soit la méthode des intérêts excédentaires, soit une méthode modifiée de ce concept. Il ne s'agit que d'un exemple, mais il y a un cas ici, dans la ville d'Ottawa, et il s'agit de l'université Carleton et quelques sections locales du SCFP de cette institution. Le régime a été modifié récemment pour adopter la méthode de l'intérêt excédentaire en fonction des revenus réels du fonds, moins le taux d'intérêt servant à l'évaluation, soit 6 p. 100, dans le cas qui nous occupe.

Dans notre mémoire, nous faisons référence aux objections qui nous viennent du monde des affaires, qui s'oppose même à cette protection minimale contre l'inflation. Je crois qu'il y a une certaine ironie dans tout cela, puisqu'un représentant d'une des entreprises importantes dans le domaine d'administration de fonds de pension clamait que c'était là une méthode trop rigide. Par contre, le même représentant représente le bureau d'actuaire qui a étudié le régime de l'université Carleton et a recommandé qu'il soit adopté.

M. Miller: Je vois.

En adoptant un tel régime, quelle genre de négociations faut-il pour que les employés décident d'adopter ce genre de recommandations?

M. Wohlfarth: Dans ce cas précis, il y a eu les travaux d'un comité administratif mixte qui a étudié les diverses solutions de rechange vis-à-vis de l'indexation et qui a proposé cette méthode. Cela pourrait aussi se faire grâce à la négociation collective, et c'est exactement ce qui est arrivé dans certains autres cas.

Un autre cas qui me vient à l'esprit est celui de la ville de Montréal et de nos sections locales 301 et 429. Elles ont récemment adopté cette méthode de l'intérêt excédentaire. Cela s'est fait grâce à des négociations portant sur le régime et le tout est entré en vigueur dernièrement.

M. Davis: La ville de Regina a aussi ce genre de régime; c'est déjà en vigueur. Cela se faisait sur une base ad hoc afin de donner une certaine augmentation des pensions aux retraités, mais il a été décidé d'adopter cette méthode des revenus d'intérêts excédentaires afin d'augmenter les pensions de retraite et cela s'est fait pour tous les groupes d'employés de la ville de Regina lors de négociations mixtes. C'est d'ores et déjà en vigueur à cet endroit.

M. Miller: Je m'en voudrais d'oublier ce qui me semble être le thème principal de votre mémoire, et il s'agit de l'expansion

[Texte]

and the public sector plans in general, but I would like to explore just the amount of willingness or demand on behalf of your union in terms of protecting the employer-sponsored plans and the kind of involvement that your membership might want to get into in joint administration of those plans.

• 1650

Is there a growing demand from your membership to have more say in pension funds, how they are invested, and what decisions are made?

Mr. Cummings: Absolutely. We have noticed that it is a growing demand. Certainly we put out quite often priority bargaining slips among our membership where pensions were well down the list a few years ago. It now ranks number two behind wages on a regular basis when we run a questionnaire. One of the things that becomes apparent at the membership meetings and conferences and so on is that they recognize that in order to have any real involvement they have to have a share of the operation and there is a continuing pressing for that.

The Chairman: This is your last question.

Mr. Miller: Okay. The other area I think is the one that has been raised with us first since Madam Bégin talked about the contracting out provisions of pensions. You have mentioned in your brief fairly elaborately the examination of the U.K. opting out provision and made a comparison to the CPP and Public Service powers. I wonder simply if there is anything more you wanted to elaborate on that you have not in your brief because it is the first time to my knowledge, Mr. Chairman, that that has been discussed before us and I would like, if you have some other information or comment, to just maybe give us an opportunity to hear it now.

Mr. Cummings: It would in our view actually weaken the whole purpose and thrust of the Canada Pension. It would be a backward step if you were to allow that type of opting out or partial opting out of coverage of that nature, and surely this committee is not going to be examining what can we do to reduce the effectiveness of the Canada/ Quebec Pension Plan. I assume that you are looking to improve over-all pensions as they apply to Canadians and that any move in that direction would only weaken the system.

Mr. Miller: Okay. If I could have just one quick question. I do not know if you have any information as to how many people would have opted out of public plans in Great Britain as a result of this provision. Do you have any indication on that?

Mr. Wohlfarth: No. The information we have is only on the legislative requirements for opting out. We have not studied as this committee may have an opportunity to do the actual experience in the U.K. with the contracting out. Our understanding is that the experience has been unsatisfactory but I

[Traduction]

du Régime de pensions du Canada et des régimes du secteur public en général, mais je voudrais savoir jusqu'où irait votre syndicat pour protéger les régimes parrainés par l'employeur et jusqu'où vos membres voudraient aller pour pouvoir administrer conjointement ces plans.

Vos membres demandent-ils de plus en plus la possibilité d'avoir leur mot à dire sur les fonds de pension, sur la façon dont ceux-ci sont investis et sur les décisions qui sont prises?

M. Cummings: Absolument. Nous avons constaté que cette demande croît de plus en plus. Nous distribuons assez souvent des bordereaux de questions prioritaires pouvant être négociées. Autrefois, les pensions se situaient plutôt vers le bas de la liste, tandis qu'elles occupent maintenant la deuxième place, derrière les salaires, chaque fois que nous distribuons un questionnaire. L'une des choses qui deviennent de plus en plus évidentes lors des réunions et des congrès que nous organisons pour les membres, c'est que ceux-ci reconnaissent que pour avoir une réelle participation, ils doivent jouer un rôle au niveau du fonctionnement du fonds, et c'est ce qu'ils réclament de plus en plus.

Le président: Cela sera votre dernière question.

M. Miller: D'accord. L'autre question qui m'intéresse est celle qui a été soulevée après que M^{me} Bégin eut parlé au sujet de l'affermage des prestations de pension. Votre mémoire comporte une étude assez approfondie des dispositions d'exclusion qui existent au Royaume-Uni, et dresse une comparaison avec le RPC et les pouvoirs de la Fonction publique. Je me demande tout simplement si vous aimeriez ajouter quelque chose à ce sujet, en plus de ce que vous dites dans votre mémoire, parce qu'à ma connaissance, monsieur le président, c'est la première fois qu'on soulève la question devant ce Comité. Si donc vous avez d'autres renseignements ou des commentaires supplémentaires, j'aimerais que vous nous en faisiez part.

M. Cummings: Selon nous, cela affaiblirait l'objet même du Régime de pensions du Canada. Cela serait faire un pas en arrière que de permettre ce genre d'exclusion, qu'elle soit partielle ou non, et je suis convaincu que le Comité ne va pas examiner ce qui pourrait amener une réduction de l'efficacité du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec. Il me semble que vous allez plutôt vous intéresser à l'amélioration de toutes les pensions qui s'appliquent aux Canadiens. Et toute mesure axée sur ce que vous venez de dire ne ferait qu'affaiblir le système.

M. Miller: Très bien. Si vous me permettez, j'aimerais poser une toute dernière petite question. Avez-vous une idée du nombre de personnes qui se sont exclues des régimes de pension publics en Grande-Bretagne suite à l'adoption de cette disposition?

M. Wohlfarth: Non. Les seuls renseignements dont nous disposons à ce sujet concernent les exigences de la loi en ce qui concerne l'exclusion. Le Comité aura peut-être l'occasion de le faire, mais nous, nous n'avons pas eu la possibilité d'étudier l'expérience britannique pour ce qui est des exclusions des

[Text]

think we certainly believe that it would be useful to inquire into that because as we read the requirements the requirements are unsatisfactory vis-a-vis what would be provided under the Canada and Quebec Pension Plans and certainly see no way that, for example, a five-year waiting period can operate in the contracted-out scheme to deny people accumulation of benefits for what is a substantial amount of their working life.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci, Monsieur President.* I also want to thank you for coming because I think we need all the help we can get. Every little bit will help. When you answered Mr. MacLellan before, I think I understood you right, if we succeed in increasing the CPP and we have to negotiate with the province for that, so if we succeed in that, and if we succeed to include the private plan there will be less need of the GSI, because some people are pushing us to increase the GIS and if we do our work properly there would be less need of it. (GSI—please verify). If we improve the existing pension plan we will be improving the situation for only about 45% of the population, so we have to find new sources. As far as women are concerned as more and more of them go to work and enter the work market the situation should improve, but women have a special problem now, and it is not about to phase out, the problems that women have. They work in the majority in sales and services, low paying jobs. Low paying jobs means no pensions. And as it is now there are women who have worked and are getting the GIS anyway, and they have worked, at as low as some of the salaries. As it is now, there are some women who have worked and are getting the GIS anyway. They have worked. That is how low some of the salaries were that they had. The average salary for women is half of that for men; we know that. Even if these women are lucky enough to have a pension, there are a lot of women who have no pension because they are not unionized. By tradition, not much effort has been made in those sectors as in those where the men work. I am sure it is no surprise to you, you know that, that women are not protected.

[Translation]

pensions. D'après les renseignements dont on dispose, l'expérience n'a pas été très satisfaisante, mais nous pensons qu'il serait utile que vous vous renseigniez là-dessus, car d'après ce que nous savons des exigences imposées, celles-ci sont tout à fait insatisfaisantes par rapport à ce que prévoient le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec. Par exemple, nous ne comprenons pas pourquoi la période d'attente de 5 ans, dans les régimes où il existe la possibilité de s'exclure, permet de refuser à certaines personnes les avantages qu'elles auraient accumulés pendant une partie importante de leur vie active.

M. Miller: Merci.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: *Thank you, Mr. Chairman.* J'aimerais moi aussi vous remercier d'être venus, car nous avons besoin d'autant d'aide que l'on pourra nous fournir. Les petits ruisseaux font les grandes rivières. Lorsque vous avez répondu tout à l'heure à M. MacLellan, si je vous ai bien compris, ce que vous disiez, c'est que si nous réussissons à augmenter le RPC, et il nous faudra négocier avec la province pour obtenir cela... donc, si nous réussissons à le faire, et si nous réussissons également à y inclure les régimes de pension privés, les gens auront moins besoin du SRG. Certaines personnes nous encouragent à augmenter le SRG, mais si nous faisons bien notre travail, les gens en auront moins besoin. Si nous nous bornons à améliorer le régime existant, nous n'améliorerons la situation que pour environ 45 p. 100 de la population; il nous faudra donc trouver de nouvelles sources. Pour ce qui est des femmes, elles sont de plus en plus nombreuses à travailler et la situation devrait donc s'améliorer pour elles. Mais les femmes se trouvent à l'heure actuelle confrontées à un problème très particulier, qui n'est pas en voie de disparaître. La plupart d'entre elles travaillent dans des domaines de la vente et des services où elles occupent des postes qui ne sont pas très payants. Et qui dit salaire peu élevé dit absence de pension. A l'heure actuelle, il y a des femmes qui ont travaillé et qui touchent malgré tout le SRG. Elles ont travaillé, mais leur salaire était très bas. Elles ont travaillé pourtant. Cela vous donne une idée du salaire qu'elles touchaient. Le salaire moyen des femmes correspond à la moitié de celui des hommes; nous le savons. Et même si certaines femmes ont la chance d'avoir une pension, en a beaucoup d'autres n'en ont pas parce qu'elles ne sont pas syndiquées. La tradition a voulu que moins d'efforts sur ce plan aient été faits dans ce secteur que dans ceux où la plupart des employés étaient des hommes. Je suis certaine que cela ne vous surprend guère. Vous savez bien que les femmes ne sont pas protégées.

• 1655

If we take the low-paid woman worker, who has a small pension, the part-time worker, plus those who have no pension plan and we add to those the homemaker, it is easy to find my 55% somewhere who are not protected, even if we were to improve it. So I am not able to assess today the total of your brief. I was not able to do it. First of all, I have not read it, I just came cold. Could you tell me does your brief, your presentation, extend coverage to more people?

Si nous prenons les femmes actives qui touchent un petit salaire et ont une petite pension, les femmes qui travaillent à temps partiel, les femmes qui ne cotisent pas à un régime de pension, et si nous les ajoutons aux femmes qui sont restées au foyer, il est très facile d'arriver à ces 55 p. 100 dont j'ai parlé, qui ne sont pas protégées, et qui ne le seraient pas, même si nous améliorions le régime de pension. C'est pourquoi je ne suis pas en mesure aujourd'hui d'évaluer l'ensemble de votre

[Texte]

Mr. Cummings: By expanding the Canada Pension Plan, you are not necessarily going to bring in more people. You would likely reduce the requirements as far as GIS is concerned, obviously, over time. We have not, in our presentation, commented on homemakers. That is an area we are prepared to discuss and talk about. We did say that the elderly and the soon-to-be elderly require immediate assistance by substantially increasing the OAS and the GIS, because it is rather disgraceful, what is now occurring. But we are not suggesting that someone who is now not covered be covered.

Mrs. Killens: In your brief, does it anywhere tell me how long it will take to yield new benefits? What I am looking for is an answer to money problems. Is there anything in your brief to tell me how long it would take before benefits would be yielded to the pensioner?

Mr. Cummings: Mr. Wohlfarth.

Mr. Wohlfarth: Under our phase-in proposal for the Canada and Quebec Pension Plans, that would apply retroactively, just as if the phase-in of the Canada and Quebec Pension Plan continued at the rate of 2.5% per year following 1976, when the 25% benefit was phased in. So, to that extent, you would have a retroactive phase-in continuing from 1976 to 1983. What we envisage by a retroactive phase-in is that those who started receiving benefits after 1976 would have their benefits adjusted correspondingly.

Mrs. Killens: Really.

The Chairman: Without it costing them anything?

Mr. Wohlfarth: We have not done a detailed costing on the entire proposal. The first thing that has to be said about the costing is that you have to distinguish the type of funding you are going to adopt. We have advocated the continuation of the pay-as-you-go method, which would require a gradual increase in contributions to begin very soon. Some ballpark estimates of the cost of doubling the benefit would be that the combined contribution rate would have to go up to in the vicinity of 15% towards the turn of the century.

The Chairman: Madam Killens.

Mrs. Killens: I have another question that you are going to tag "women's issue". You did not speak of the unisex table.

Mr. Wohlfarth: Yes, we certainly did.

Mrs. Killens: Oh, I am sorry. I missed it. What is your point of view, please? You do not agree with it?

[Traduction]

mémoire. Premièrement, parce que je ne l'ai pas lu. Pourriez-vous me dire si vous y préconisez l'élargissement du régime de pension pour que davantage de personnes soient protégées?

M. Cummings: En élargissant le Régime de pensions du Canada, vous n'allez pas nécessairement en faire bénéficier davantage de personnes. Cela vous permettrait vraisemblablement de réduire progressivement les exigences pour ce qui est du SRG. Mais dans notre mémoire, nous n'avons pas du tout fait état des femmes au foyer. C'est néanmoins une question dont nous voulons bien discuter. Ce que nous disons, par contre, c'est que les personnes âgées et les personnes qui feront sous peu partie de cette catégorie, ont besoin d'une aide immédiate, aide qui leur sera donnée en augmentant la SV et le SRG, car ce qui se passe à l'heure actuelle est assez honteux. Mais nous ne préconisons pas que les personnes qui ne sont pas à l'heure actuelle couvertes le soient.

Mme Killens: Dans votre mémoire, dites-vous quelque part combien de temps il faudrait attendre pour produire de nouvelles prestations? Ce que j'aimerais avoir, c'est une réponse aux problèmes financiers. Précisez-vous dans votre mémoire combien de temps il faudrait attendre avant que les prestations ne soient versées aux retraités?

M. Cummings: Monsieur Wohlfarth.

M. Wohlfarth: En vertu de notre proposition d'introduction progressive dans le cadre du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, cela se ferait rétroactivement, comme si la phase d'échelonnement pour ces deux régimes s'était maintenue au taux annuel de 2.5 p. 100 après 1976, lorsqu'a été introduite la prestation de 25 p. 100. L'échelonnement rétroactif se ferait donc entre 1976 et 1983. Ce que nous envisageons dans le cadre de cette introduction échelonnée, c'est que les personnes qui ont commencé à toucher des prestations après 1976 voient ces dernières rajustées proportionnellement.

Mme Killens: Vraiment.

Le président: Sans que cela ne leur coûte quoi que ce soit?

M. Wohlfarth: Nous n'avons pas fait d'étude détaillée sur les coûts du projet dans son ensemble. La première remarque qu'il convient de faire au sujet de l'établissement des coûts, c'est qu'il faut définir le type de financement que vous avez adopté. Nous avons préconisé le maintien du système de régime à répartition, qui exigerait qu'une augmentation graduelle des cotisations soit entreprise dans des délais très brefs. D'après les évaluations de certains, si les prestations étaient doublées, il faudrait que le taux de cotisation mixte atteigne environ 15 p. 100 vers la fin du siècle.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: J'aimerais vous poser une autre question, que vous allez sans doute qualifier de «question d'intérêt aux femmes». Vous n'avez pas fait état des tableaux qui ne tiennent pas compte du sexe.

M. Wohlfarth: Mais si.

Mme Killens: Excusez-moi, je ne l'ai pas vu. Quel est donc votre point de vue à ce sujet? Vous n'êtes pas d'accord?

[Text]

Ms Hartman: We agreed, that is the way it should be.

Mrs. Killens: Very good. Very good.

• 1700

If I ask you for a reaction—I know you did not want to speak of the home-maker . . .

Mr. Cummings: No, I did not say we did not want to; I said we did not.

Mrs. Killens: No, I do not think you want to, but what would you say if I asked you if . . .

The Chairman: You can write that section of the report then.

Mrs. Killens: Yes, please.

What would be your reaction if I asked you if we were to make it voluntary for those home-makers where the spouses were willing to pay the amount or the wife had money on her own that she inherited and would like to contribute but she is not working?

Ms Hartman: On what basis? You commented and so did the chairman comment that we had not mentioned it, and you are right, and I am sure you would expect us to make a comment on it, especially in a union like ours in which about 47% of our membership are women. The reason we have not said anything about it is that we are no wiser than you are. We just have not been able to find a proper method or formula of working out how it should be done and whether it would be fair to say voluntary or not. I am not sure. I think it has to be looked at.

Pensions for women have improved a little in the splitting of pensions on the breakdown of the marriage, and now that Ontario has decided to come into this century and agree to the child-rearing drop-out that will make an improvement too.

I think everyone has to look at how we cope with the question of the homemaker because I am sure I do not have to tell you or anyone else around this table that homemakers act as cooks and housekeepers and chauffeurs and all the other things, whereas if you were to hire those people they would be paying into pension plans and the CPP and would therefore be covered. In a homemaker you get all of those jobs rolled into one. Very often we find our members are doing those jobs as well as their job for the employer.

The reason we did not raise it in our brief is that we are still struggling with how you cope with it. The question you asked about whether if some woman had an income she could voluntarily pay into it—I would want to look at how that affected all the other homemakers.

Mr. Wohlfarth: Just to elaborate on that, whatever is done with the home-makers proposal, I think there is a general agreement that the voluntary approach would be one of the

[Translation]

Mme Hartman: Nous sommes d'accord. Nous pensons que c'est ainsi que ce devrait être.

Mme Killens: Très bien.

Si je vous demande votre réaction . . . je sais que vous ne vouliez pas parler des femmes au foyer . . .

M. Cummings: Je n'ai jamais dit que nous ne voulions pas en parler. J'ai tout simplement dit que nous n'en avons pas parlé.

Mme Killens: J'ai bien l'impression que vous ne voulez pas en parler, mais que diriez-vous si je vous demandais si . . .

Le président: Dans ce cas, vous pourrez rédiger cette partie du rapport.

Mme Killens: Je veux bien.

Comment réagiriez-vous si je vous demandais si vous seriez prêt à rendre cela facultatif pour les femmes au foyer dont les époux seraient prêts à cotiser pour elles ou si la femme elle-même avait de l'argent dont elle avait hérité et dont elle pourrait se servir pour cotiser si elle ne travaille pas à extérieur?

Mme Hartman: Selon quelle formule? Vous et le président avez dit que nous n'en avons pas fait état, et vous avez raison; et je suis certaine que vous vous attendez à ce que nous nous prononcions là-dessus, vu qu'environ 47 p. 100 des membres de notre syndicat sont des femmes. Si nous n'en avons pas parlé, c'est que nous ne sommes pas plus sages que vous. Nous n'avons pas réussi à trouver une méthode ou une formule satisfaisante, et nous ne savons pas si ce devrait être ou non facultatif, je pense qu'il faudrait examiner la question.

Les pensions pour les femmes se sont légèrement améliorées avec le partage égal entre les conjoints, au divorce, des crédits de pension accumulés, et l'Ontario vient de décider de se mettre à la page et d'accepter la clause d'exclusion pour soins d'enfants, ce qui constitue aussi une amélioration.

Je pense que tout le monde doit se pencher sur la question des femmes au foyer, car je suis certaine que toutes les personnes réunies autour de cette table savent que les femmes au foyer jouent le rôle de cuisinières, de femmes de ménage, de chauffeurs, etc. Si vous embauchiez ces personnes, celles-ci cotiseraient à des régimes de pension et au RPC, elles seraient donc protégées. Les femmes au foyer sont en fait des femmes à tout faire. Très souvent nous constatons que les femmes membres du syndicat font toutes ces choses-là en plus du travail qu'elles effectuent pour leur employeur.

Si nous n'avons pas soulevé cette question dans notre mémoire, c'est parce que nous ne savons pas encore ce qu'il convient de faire. Vous avez demandé si une femme qui a des revenus ou de l'argent devrait pouvoir y cotiser si elle le souhaite . . . je pense qu'il faudrait voir quelle incidence cela aurait sur toutes les autres femmes au foyer.

M. Wohlfarth: Toujours au sujet de la même question, quoique l'on décide pour ce qui est du projet relatif aux femmes au foyer, je pense que nous sommes tous d'accord pour

[Texte]

worst possible ways to go since you would have the untenable situation that only those who could afford to participate would be participating in the plan. What you would have then is in effect a massive transfer of wealth to those single-earner couples who had substantial incomes. They would be receiving a massive transfer of wealth from the Canada and Quebec Pension Plan because they would then be covered for benefits and receive a greater return on their contributions under the way CPP benefits are worked out. Certainly, the voluntary approach is by far the least desirable.

Mrs. Killens: Okay.

My next and last question is on the age of retirement. I am sure you are aware that Quebec has tabled or is about to table a bill lowering the age of retirement. Do you have any position on that?

Mr. Cummings: On the voluntary retirement age?

Mrs. Killens: Yes.

Mr. Cummings: We have a committee that we have put together within the organization following our last convention. The committee just finished its work last week. In fact, Tony is putting together the final portion of the brief in it. We are coming down on the side of retirement being voluntary and, if a person wishes to work beyond what is considered normal retirement age, that the means of determining whether the person is capable to continue to work. That the employee's representative along with the employer will have say in determining whether a person is capable. In other words the employer will not, by the employer's self, decide whether the person is capable. This is in order to eliminate favouritism.

• 1705

We say that a person should be able to—we find this, that the vast majority of people who wish to work beyond normal retirement only wish to work because they have inadequate pensions. Very few people are dedicatedly wishing to work for the sake of work. The bulk of our membership normally want to retire earlier than normal retirement, rather than work after. In the city of Montreal, the inside worker's average age of retirement is 58 and the average age of the outside worker is 61. That is their retirement age. If their pensions are adequate, they want to get away from work as quickly as possible.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

The Chairman: Can I come back then to page 7, Mr. Cummings? In it you say that what is disturbing about the green paper is the failure to address the key question, in your viewpoint anyway, the key question in the pension reform debate. And that is the lack of coverage and an expansion of mandatory arrangements. You go on to say:

[Traduction]

dire que la cotisation facultative serait la pire des solutions, car seules les personnes qui en auraient les moyens pourraient participer au régime de pension. Il se produirait donc un transfert massif de richesse vers les couples dont un seul membre travaille et qui dispose de revenus importants. Ces couples recevraient un important transfert de richesse du régime de pension du Canada et du régime de rentes du Québec car ils seraient couverts et ils recevraient davantage d'argent par rapport à leurs cotisations vu le système utilisé pour calculer les prestations versées dans le cadre du RPC. L'option facultative est certainement la moins souhaitable.

Mme Killens: Très bien.

Ma prochaine question, qui sera également ma dernière, concerne l'âge de la retraite. Vous n'êtes pas sans savoir que le Québec a déposé ou est sur le point de déposer sous peu un projet de loi visant à réduire l'âge de la retraite. Avez-vous adopté une position là-dessus?

M. Cummings: Au sujet du départ à la retraite librement consenti?

Mme Killens: Oui.

M. Cummings: Suite à notre dernier congrès annuel, nous avons créé un comité chargé d'étudier la question. Ce comité a tout juste terminé son travail la semaine dernière. D'ailleurs, Tony est en train de préparer la partie finale du mémoire qui porte sur cette question. Nous nous y prononçons en faveur du choix par l'employé de l'âge auquel il veut partir à la retraite, et si une personne veut travailler au-delà de l'âge normal de la retraite, il convient de déterminer si elle est ou non en mesure de continuer à travailler. Nous pensons que ce devrait être le représentant de l'employé et l'employeur qui décident ensemble si l'employé en est capable ou non. Autrement dit, l'employeur ne décidera pas tout seul si la personne est capable. Cela permettra d'éliminer le favoritisme.

Ce que nous disons, c'est qu'une personne devrait pouvoir... d'après ce que nous avons constaté, la grande majorité des gens qui continuent de travailler au-delà de l'âge normal de la retraite ne veulent le faire que parce que leur pension n'est pas suffisante. Très peu souhaitent travailler pour le simple plaisir de travailler. La plupart de nos membres préféreraient prendre leur retraite avant l'âge prévu. À Montréal, l'âge moyen de la retraite pour les personnes qui travaillent à l'intérieur est de 58 ans, et il est de 61 ans pour celles qui travaillent dehors. Voilà pour l'âge de la retraite. Si leur pensions sont satisfaisantes, les gens veulent arrêter de travailler le plus tôt possible.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Si vous voulez bien, monsieur Cummings, j'aimerais revenir sur ce que vous dites à la page 7 de votre mémoire. Vous dites que ce qui vous dérange dans le livre vert, c'est qu'il ne répond pas à ce que vous considérez être la question-clé, à savoir le débat sur la réforme des pensions. Vous parlez de l'insuffisance de la protection et de l'élargissement des arrangements obligatoires. Vous dites notamment:

[Text]

... many Canadians will continue to suffer a substantial decline.

From the viewpoint of the CUPE, from your organization's standpoint—I mean, notwithstanding the fact that we would increase coverage or increase the benefits under the CP Plan, only 1 in 10 Canadians will suffer a 25% decline in their retirement income, after going through with these recommendations. So what do you view as substantial? I mean, this is only 10% of our population that would have that decline. Are you saying that none should have a decline of that magnitude? I just want to have some feel for what you consider to be a substantial decline in retirement income. In other words, should it be 100% replacement for everybody?

Mr. Cummings: I do not think that we can expect 100% replacement but what we are suggesting is that, assuming that a person has had a sufficient number of years in the work force—and there are complications there, particularly with plans that are integrated: if a person is now relying upon the Canada Pension Plan only, in the vast majority of cases they are going to take a very substantial drop in income; if they have a plan that they are integrating along with the Canada Pension Plan, it will be less of a drop-back—we are saying that the pension plan should be put together to minimize the amount of impact or of drop. And we are suggesting that 75%, or a drop of 25%, is about as much as a person should expect.

Now, we are all saying that when you have put in your many years of work so you are going to go out to the pasture of leisure, you should not have to be lowering your standard of living to that point, in other words picking up RRSPs or something else, in order to protect yourself against that type of impact.

The Chairman: On that area of integration, I find it interesting because when asked the question in terms of the CUPE, most of your contracts—in other words if we were to double the Canada Pension Plan, let us say, took your recommendations, there would be a corresponding decrease in the OMERS. Is that correct?

Mr. Cummings: Yes.

The Chairman: And yet I asked Mr. Wolfson, who belongs to the Public Service Alliance, that same question and their plan is totally different. It would be add on. Is that correct?

Mr. Cummings: No, no, their plan is integrated.

Mr. Wolfson: Yes, it is integrated but it is on a benefit step-rate method so it required amendment to the plan. It is not benefit-offset integrated.

The Chairman: Is that what yours are?

Mr. Cummings: Yes. In most plans now—first of all like OMERS, it is a legislated plan, It is not a negotiated plan. Much as we were proposing in the brief, the mechanics should be found whereby—and your plan is legislated as well. It is not

[Translation]

... beaucoup de Canadiens continueront de souffrir d'une réduction considérable.

Selon le SCFP... je veux dire, nonobstant le fait que nous augmenterions la protection ou les prestations versées en vertu du régime de pension du Canada, seul un Canadien sur 10 verrait ses revenus après sa retraite baisser de 25 p. 100... ce, une fois ces recommandations adoptées. Qu'est-ce qui est important selon vous? Seulement 10 p. 100 de la population subirait cette réduction. Pensez-vous que personne ne devrait avoir à subir une réduction de cette importance? J'aimerais tout simplement avoir une idée de ce que vous considéreriez comme une réduction importante des revenus de retraite. Autrement dit, devrait-on assurer un remplacement à 100 p. 100 pour tout le monde?

M. Cummings: Je ne pense pas que nous nous attendions à ce que le remplacement soit de 100 p. 100, mais ce que nous proposons, c'est que, si une personne a fait partie de la population active pendant un nombre suffisant d'années... et il y a des problèmes à ce niveau, notamment lorsque les régimes sont intégrés. Si une personne mise uniquement sur le régime de pension du Canada, dans la plupart des cas elle va subir une chute importante de ses revenus; Si par contre, elle s'est inscrite à un autre régime, il sera intégré au régime de pension du Canada, la réduction sera moindre. Ce que nous disons, c'est que le régime de pension devrait être conçu de façon à minimiser cette réduction des revenus. Ce que nous disons, c'est que les gens ne devraient s'attendre qu'à recevoir 75 p. 100, ce qui correspond à une réduction de 25 p. 100.

Si vous avez travaillé pendant longtemps et si vous allez maintenant vous consacrer à vos loisirs, vous ne devriez pas être obligés de réduire à ce point votre niveau de vie, autrement dit, vous ne devriez pas être obligés de recourir à des REER ou à autre chose pour vous protéger.

Le président: Pour ce qui est de l'intégration, je trouve cela intéressant, parce que lorsqu'on vous a posé la question au sujet du syndicat, pour la plupart de vos contrats... Autrement dit, si nous adoptions vos recommandations et si nous doublions le régime de pension du Canada, il y aurait une réduction correspondante au niveau de l'OMERS. C'est bien cela?

M. Cummings: Oui.

Le président: Or, j'ai posé cette même question à M. Wolfson, de l'Alliance de la Fonction publique, et leur régime est tout à fait différent. Il s'y ajouterait. Est-ce bien cela?

M. Cummings: Non, le régime est intégré.

M. Wolfson: Oui, le régime est intégré, mais il suit un système de prestations échelonnées. C'est pourquoi il a fallu modifier le régime. Il n'est pas intégré de façon à compenser des prestations.

Le président: Contrairement aux vôtres.

M. Cummings: Oui. La plupart des régimes actuels... tout d'abord, l'OMERS est un régime qui fait l'objet d'une loi. Il n'est pas négocié. Tout comme nous l'expliquons dans le mémoire, les mécanismes doivent être trouvés quelque part...

[Texte]

negotiable and someone up here could wave a pen and take care of those problems, I imagine. They do those things, I notice.

What would normally take place is that where it is negotiable, of course they would have to sit down and negotiate. But I would assume that if it was a legislated plan that they would use the same basic integrating philosophy that is now in place.

• 1710

The Chairman: What I am trying to get at is that under your existing plans now OMERS, let us assume that a City of Sudbury worker goes off after 30 years with a pension. If we double the Canada Pension Plan benefits for him, is there a corresponding decrease in his pension from OMERS?

Mr. Cummings: What would likely take place is that the portion of the plan would be adjusted as it is now, where you are paying 1.8% up to the YMPE. If it went to 3.6%, and say they were contributing 7% up until the YMPE, you would pay . . . that portion would go into the Canada Pension Plan, as it does now, the 1.8%; from there on, above the YMPE, it would expand back to the 7%. It would be going into OMERS.

The Chairman: No. I am not worried about that. I mean benefits payout.

Mr. Cummings: The benefits would end . . . it is now totally integrated. You would end up with a 2% multiplier times a year of service, based upon . . .

Mr. Wolfson: It is integrated on the basis of a 25% CPP, so notwithstanding Tony's comment earlier that a long-service employee, unless you were going to actually confiscate or take back some benefits that he had already accrued, you could end up having stacked on top of a double CPP a substantial amount of employer pension.

The Chairman: Would they be stacking if you double?

Mr. Davis: You would only be stacking if you double if you had paid the moneys to pay for the stacking. There is no magic to that.

Mr. Cummings: There could be a marginal amount of stacking during the evolutionary process. It is just like when the Canada Pension Plan was first brought in and integration first took place; up to the year 2000, persons—even with the 70% maximum ceiling—could go up to 76% or 77% with 35 years of service there, mind you. That type of thing could occur, but when you get to the year 2000 it is eliminated or 2002, I think.

[Traduction]

et votre régime fait, lui aussi, l'objet d'une loi. Il n'est pas négociable, et j'imagine que quelqu'un pourrait prendre un stylo et régler ces problèmes. Je constate qu'on fait ce genre de chose.

Je suppose qu'en temps normal lorsque le régime est négociable, les gens se réuniraient ensemble et négocieraient. Mais je suppose que, s'il s'agissait d'un plan faisant l'objet d'une loi, ils utiliseraient la même philosophie de base que celle qui est en place.

Le président: Ce à quoi je veux en venir, c'est que dans le cadre de vos régimes existants, prenons l'OMERS. Admettons qu'un employé de la ville de Sudbury prenne sa retraite après avoir cotisé pendant 30 ans à un régime de pension. Si nous doublons les prestations dont il bénéficierait en vertu du régime de pension du Canada, y aurait-il une réduction correspondante de la pension qu'il touchera en vertu de l'OMERS?

M. Cummings: Ce qui se produirait vraisemblablement, c'est que la part de ce régime serait rajustée, comme cela se fait déjà, lorsque vous payez 1.8 p. 100 au titre des GNADP. Si cela atteignait 3.6 p. 100, et s'ils contribuaient 7 p. 100 jusqu'à l'atteinte des GNADP, vous paieriez, cette partie, c'est-à-dire les 1.8 p. 100, irait au régime de pension du Canada, comme c'est le cas à l'heure actuelle. À partir de là, pour les montants dépassant les GNADP, cela serait ramené aux 7 p. 100. Ce serait versé à l'OMERS.

Le président: Non. Cela m'inquiète. Je veux dire par là le versement des prestations.

M. Cummings: Les prestations prendraient fin, le système est maintenant entièrement intégré. Vous vous retrouveriez avec un multiplicateur de 2 p. 100, qui serait conjugué aux années de service à partir de . . .

M. Wolfson: Cela est intégré en fonction d'un RPC de 25 p. 100, nonobstant la remarque faite par Tony tout à l'heure au sujet des employés qui ont travaillé pendant longtemps. À moins de leur confisquer des avantages déjà accumulés, ces gens pourraient se retrouver avec un RPC doublé, ainsi que des pensions d'employeur assez importantes.

Le président: Y aurait-il cumul des prestations si vous doublez le régime?

M. Davis: Il n'y aurait cumul dans ce cas-là que si l'employé a payé l'argent correspondant aux prestations. Il n'y a rien de magique là-dedans.

M. Cummings: Il y aurait une accumulation marginale pendant la période d'évolution. Cela se passerait de la même façon que lorsque le régime de pension du Canada a été créé et lorsqu'il y a eu intégration pour la première fois. Jusqu'en l'an 2,000, les personnes—même avec ce plafond maximal de 70 p. 100—pourraient atteindre jusqu'à 76 ou 77 p. 100 dans la mesure où elles ont 35 années de service à leur actif. Ce genre de chose pourrait se produire, mais ce serait éliminé dès l'an 2000 ou l'an 2002, je pense.

[Text]

Mr. Wohlfarth: Just to add to this, when the CPP/QPP was first brought in 1966 there were some methods of integration used that were grossly unfair to employees and workers covered under occupational plans. While we have not mentioned it in our brief, we would foresee a situation where those types of integration, and in particular, the benefit off-set method, would be prohibited, because they are grossly unfair to employees covered under occupational plans.

The Chairman: Under your proposal, I just want to get some idea, you are recommending retroactivity to 1976. Let us assume that you had an employee that you represent who retired in 1977. Under your proposal, his CPP then would go to 27.5% of the average industrial wage, and then if he had retired in 1978 it would be another 2.5%. Is that true?

Mr. Cummings: Yes, that is right.

The Chairman: You have told me it is not stacked. In other words, there would be no corresponding decrease somewhere? I do not understand it.

Mr. Wolfson: I do not understand. It is inconsistent to say that there is no benefit opposite integration on the one hand, and no stacking. It is either one or the other . . .

The Chairman: what good is it if he is not going to get more?

Mr. Wolfson: with respect to benefits that have already been accrued, prior to 1983 or 1984, whenever this would happen.

Mr. Cummings: There would be an evolutionary process where there would be a degree of stacking. As I have said, that occurred when the Canada Pension Plan first was brought in. It peaks up and then levels out over a period of . . . the year 2002. I recall it very vividly, because I was with the Ontario Hydro at the time, and there was integration and people could get up to 77% or 78%, where the ceiling was normally 70%, with the evolutionary application of the integration.

Mr. Wolfson: One could imagine a situation where a long-service employee could retire in 1986 when this expansion would be fully phased in, and he would get 50% instead of 25% from the CPP, plus his pension, which would, say, be 70% minus 25% or a total of 45% plus 50% gives him 95% replacement in 1986.

Mr. Cummings: That would be a nice thing to see happen, but I doubt very much that we would be successful in establishing that type of integration. You will normally find with a plan like OMERS or a federal plan that the parliamentarians would likely find some means of making sure that that type of a wealthy situation would not apply to their people.

The Chairman: Mr. Cummings, we have had numerous groups appear here, and they say that what they really object to, if you are going to do anything, never mind doubling with the CPP . . . Some groups have said 35% of the average industrial wage, and some say 40% and it is varying all over the place. They are saying that, if you do any increase in the

[Translation]

M. Wohlfarth: J'aimerais ajouter quelque chose. Lors du lancement du RPC et du RRQ en 1966, il existait certaines méthodes d'intégration qui étaient très injustes envers les employés et les travailleurs couverts par des régimes de groupes professionnels. Bien que nous n'en ayons pas fait état dans notre mémoire, il se pourrait qu'il y ait une situation où ce genre d'intégration, et je songe en particulier à la méthode de compensation des prestations, serait interdite, parce que ce serait très injuste envers les employés couverts par des régimes de groupes professionnels.

Le président: J'aimerais comprendre un peu mieux. Vous recommandez une rétroactivité jusqu'en 1976. Supposons que vous représentiez un employé qui a pris sa retraite en 1977. En vertu de votre proposition, ses prestations passeraient à 27.5 p. 100 du salaire industriel moyen. Et s'il avait pris sa retraite en 1978, 2.5 p. 100 viendraient s'y ajouter. Est-ce bien cela?

M. Cummings: C'est exact.

Le président: Vous m'avez dit qu'il n'y aurait pas de cumul des prestations. Autrement dit, il n'y aurait pas de réduction correspondante ailleurs? Je ne comprends pas très bien.

M. Wolfson: Je ne vois pas. On ne peut pas dire, d'une part, qu'il n'y a pas davantage avec l'intégration, et, d'autre part, qu'il n'y a pas de cumul. C'est l'un ou l'autre . . .

Le président: À quoi cela sert-il si les retraités ne vont pas toucher davantage d'argent?

M. Wolfson: Cela se rapporte aux prestations déjà accumulées avant 1983 ou 1984 ou plus tard.

M. Cummings: Il y aurait une certaine évolution là où il y aurait cumul. Comme je l'ai déjà dit, c'est ce qui s'est produit lors du lancement du régime de pension du Canada. Il y aurait une augmentation puis un nivellement au cours d'une période, l'année 2002. Je m'en souviens très bien parce que je travaillais à l'époque pour l'Ontario-Hydro. Il y a eu intégration et les gens pouvaient avoir jusqu'à 77 ou 78 p. 100, tandis que le plafond était normalement de 70 p. 100.

M. Wolfson: On pourrait très bien imaginer une situation où un employé qui a travaillé pendant de nombreuses années pourrait prendre sa retraite en 1986, une fois cet élargissement pleinement réalisé. Il pourrait avoir 50 p. 100 au lieu de 25 p. 100 du RPC, plus sa pension, qui serait, disons, 70 p. 100 moins 25 p. 100, soit un total de 45 p. 100, plus 50 p. 100, ce qui lui donnerait des revenus de remplacement de 95 p. 100 en 1986.

M. Cummings: Ce serait très bien, mais je doute fort que l'on puisse mettre en place pareil système d'intégration. Avec l'OMERS ou avec un régime fédéral, les parlementaires feraient sans doute en sorte que ce genre de situation de richesses ne s'applique pas aux personnes dont le sort des pensions relèverait d'eux.

Le président: Monsieur Cummings, de nombreux groupes ont parlé devant nous, et ils nous disent que ce à quoi ils s'opposent vraiment—si vous allez faire quelque chose, laissez tomber l'idée de doubler le RPC—certains groupes demandent 35 p. 100 du salaire industriel moyen, d'autres en demandent 30 p. 100. Personne ne semble être d'accord. Ce qu'ils disent,

[Texte]

Canada-Quebec Pension Plan, there should be, at the same time, legislation, put into effect, that any corresponding increase, in those benefits paid to those workers, should not have a corresponding decrease from their other pension plans. That is what they are saying to us.

• 1715

Mr. Wohlfarth: That is the point of the objection to the benefit-offset method.

In fact what is done, under the benefit-offset method, is that you have a corresponding reduction in benefits from the employer-sponsored plan.

The Chairman: Under your proposals, Mr. Wohlfarth, you mentioned that you think, by the turn of the century, then, you would have to be at 15% of the payroll in order to—That it was your interpretation of the costing of this program. Correct?

Mr. Wohlfarth: Again, we have not done any detailed costings of what this proposal would entail in terms of costs. Based upon previous work that has been done on similar proposals, we have surmised that those estimates would be in the vicinity of the costs. What we have pointed out is that the corresponding figures, in terms of contribution rates, for western European countries that have an older population, an older average age than us, are well within that realm of contributions.

The Chairman: Well, I do not disagree.

Mr. Wohlfarth: I am just looking at a table right now. For example, Belgium has a combined contribution rate of 14%; Austria, has a combined contribution rate of 19.5%; and, moving down, the Netherlands has a combined contribution rate of 19%. These are from the Lazar report.

The Chairman: Okay. Let me ask you this question, Tony. I am not disagreeing with those numbers, that is known in Europe. But you mentioned, in part of your presentation, today, that you are having difficulty, let us say, convincing workers to get increased pensions because they want their money, now, in order to live and . . .

Mr. Cummings: If you are working in a nursing home . . .

The Chairman: Nursing home, yes. And we have heard, left and right, from people who have been before us, that they are having difficulty. For instance, yesterday, we had the Canadian Federation of Independent Businessmen say that they have had plans offered to their employees and they have no participation. They do not want it. If you are having that difficulty, as a union, trying to organize and to get pensions out on the table, do you really think the workers are really aware and are prepared to pay 15%?

Mr. Davis: I do not think it is a matter of not wanting it. The question is whether or not they can afford it.

[Traduction]

c'est que si vous augmentez le RPC ou le RRQ, il faudrait en même temps adopter une loi qui interdirait qu'une augmentation des prestations versées aux travailleurs soit accompagnée d'une réduction des sommes qu'ils perçoivent en vertu de leurs autres régimes de pension. C'est ce qu'ils nous disent.

M. Wohlfarth: C'est justement pourquoi ils s'opposent à la méthode de compensation des prestations.

En fait, ce que prévoit cette méthode, c'est une réduction correspondante des prestations versées en vertu du régime parraîné par l'employeur.

Le président: Vous avez dit, je pense, monsieur Wohlfarth, que dans le cadre de ce que vous proposez, à la fin du siècle, il faudrait avoir 15 p. 100 de la masse salariale pour pouvoir . . . C'était votre interprétation de ce qu'il faudrait faire pour assumer les coûts du programme, n'est-ce pas?

M. Wohlfarth: Je le répète, nous n'avons pas fait d'études détaillées sur les coûts que supposerait notre proposition. Mais nous avons vu le travail qui a été fait dans le cadre de propositions semblables, et nous pensons que les prévisions établies dans ces études se rapprocheraient des coûts dont il serait question ici. Ce que nous avons souligné, c'est que les chiffres correspondant, pour ce qui est des taux de cotisation, pour les pays de l'Europe de l'Ouest qui ont une population assez vieille, plus vieille que la nôtre, cadrent tout à fait avec les cotisations.

Le président: Je ne dirai pas le contraire.

M. Wohlfarth: J'ai d'ailleurs sous les yeux un tableau. La Belgique a, par exemple, un taux de cotisation mixte de 14 p. 100; ce taux est de 19,5 p. 100 en Autriche et de 19 p. 100 dans les Pays-Bas. Ces chiffres sont tirés du rapport Lazar.

Le président: Très bien. J'aimerais vous poser une question, Tony. Je ne réfute pas ces chiffres qui reflètent la situation en Europe. Mais vous dites dans votre mémoire que vous avez du mal à convaincre les travailleurs d'augmenter leur pension parce qu'ils veulent disposer tout de suite de leur argent pour pouvoir vivre et . . .

M. Cummings: Si vous travaillez dans un hospice . . .

Le président: Oui, les hospices. Un tas de gens qui ont comparu devant nous nous ont dit qu'ils éprouvent certaines difficultés. Hier, par exemple, nous avons rencontré des représentants de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, qui nous ont dit qu'ils ont proposé des régimes à leurs employés, mais qu'il n'y avait pas de preneurs. Ils n'en veulent pas. Si vous avez autant de mal, en tant que syndicat, à essayer d'organiser les gens et à discuter des pensions autour de la table de négociations, pensez-vous vraiment que les travailleurs sont au courant et qu'ils sont prêts à payer 15 p. 100?

M. Davis: Je ne pense pas que la question soit qu'ils n'en veulent pas. La question est de savoir s'ils peuvent ou non se permettre d'y cotiser.

[Text]

The Chairman: That is right. That is what I am asking.

Mr. Davis: It has always been a difficult situation for us, or for anybody who represents employees, to talk about our own benefits. You talk to someone 25 years of age about retirement... Until a couple of years ago they were not really concerned but, now, people are becoming more and more concerned because they want to get out of the workforce, earlier. I think, yes, they would be prepared to pay for it, because ultimately who pays for it, if they do not? If we do not put something in place, who is going to give it to them? Are we going to continue to have, in this country, all these people who are starving to death in retirement, living on dog food and that kind of stuff? It is terrible.

The Chairman: I do not know, Mr... Okay. I do not think there would be anybody, at this table, who would be prepared to say that they want their elderly to live eating dog food or whatever. But at what point—that is the question that Mr. Reid came into—at what point do we as a government have to legislate a level of income for our elderly? It is a philosophical problem that I have. For my father's generation, who had the war years, the depression and very little access to private pension plans, I think that most Canadians are willing to have given him. I am not so sure if that holds true, today, for, let us say, the person at the average industrial wage \$18,000 and \$20,000, to double it, whether or not the next generation of Canadians is prepared to take that burden. That is a question we have to come to grips with. But I just question whether or not the workers, today, are not putting it forward as a number one, whether or not, if you suddenly say to them, tomorrow, and never mind the pay that you had but 15% of your income is going to have to be required to pay for that doubling, how much we could sell the Canadian public on it.

Mr. Cummings: Well, the point, I was making earlier, was that, in the questionnaires we circulate, to get bargaining attitudes and bargaining preferences, pensions, a number of years ago, would have been sixth or seventh on the list. It is now number two. Wages, of course, are number one. There is nothing very mysterious about that. They need that to get the groceries every Thursday or Friday.

The Chairman: Yes. And I guess the question I come back to all of the time, Mr. Cummings, is that I think the average Canadian, out there, does not understand the funding of the Canada Pension Plan. But, if it were fully funded, he would sure understand it much better than he does today. I am just making that comment.

Can I just come to page 12? It comes under the disability.

Mr. Wohlfarth: Can I just follow up on something?

The Chairman: Yes, go ahead, Mr. Wohlfarth.

[Translation]

Le président: C'est exact. C'est justement ce que je voulais savoir.

M. Davis: Il a toujours été difficile pour nous, comme pour tous les organismes qui représentent des employés, de discuter de nos propres avantages et prestations. Vous parlez de la retraite avec quelqu'un qui est âgé de 25 ans... Jusqu'à il y a quelques années, les jeunes ne s'y intéressaient guère, mais les gens s'y intéressent de plus en plus parce qu'ils veulent pouvoir arrêter de travailler plus tôt. Je pense qu'ils seraient prêts à payer, car qui paiera à leur place? Si nous ne mettons rien en place, qui va le faire pour eux? Allons-nous continuer à avoir au Canada tout un tas de gens qui crèvent de faim lorsqu'ils prennent leur retraite, qui se nourrissent d'aliments pour chiens? C'est épouvantable?

Le président: Je ne sais pas, monsieur... Très bien. Je ne pense pas que quiconque ici serait prêt à dire qu'il souhaiterait que les personnes âgées se nourrissent d'aliments pour chiens. Mais à quel moment... C'est justement ce sur quoi a porté la question de M. Reid... jusqu'à quel point le gouvernement doit-il établir dans le cadre d'une loi un niveau de revenu pour les personnes âgées? Le problème qui me préoccupe est d'ordre philosophique. Prenez la génération de mon père, qui a traversé la guerre et la dépression, et qui n'a eu que très peu accès à des régimes de pension privés: Je pense que la plupart des Canadiens seraient prêts à l'aider. Mais je ne suis pas certain qu'il en va de même, aujourd'hui, pour les employés qui touchent le salaire industriel moyen, qui est de l'ordre de \$18,000 ou de \$20,000. Je ne sais si la génération suivante serait prête à accepter le fardeau que supposerait le doublement des prestations versées à ces gens-là. C'est une question à laquelle nous devons répondre. Mais je me demande tout simplement ceci: si vous annonciez demain aux travailleurs qu'ils ne pourront plus compter sur leur paye antérieure, qu'ils seront obligés de consacrer 15 p. 100 de leurs revenus à leur fonds de pension pour que les prestations soient doublées, combien seraient d'accord?

M. Cummings: Eh bien, comme je le disais tout à l'heure, dans le cadre des questionnaires que nous préparons pour nous renseigner au sujet des préférences et des attitudes des gens pour ce qui est des questions sur lesquelles ils veulent faire porter les négociations, il y a quelques années, les pensions auraient été au sixième ou au septième rang. Elles occupent maintenant le deuxième rang. La place d'honneur revient, bien sûr, toujours aux salaires. Il n'y a rien de mystérieux là-dedans. Les gens doivent aller faire leurs courses tous les jeudis ou tous les vendredis.

Le président: Oui. Mais la question à laquelle je reviens chaque fois, monsieur Cummings, c'est que le Canadien moyen ne comprend pas le système de financement du régime de pension du Canada. Mais s'il était capitalisé à 100 p. 100, il comprendrait certainement mieux. Je voulais tout simplement faire ce commentaire.

J'aimerais maintenant reprendre votre document à la page 12. Vous parlez de l'invalidité.

M. Wohlfarth: Pourrais-je répondre quelque chose?

Le président: Oui, allez-y, monsieur Wohlfarth.

[Texte]

Mr. Wohlfarth: On your last question, when you are looking at costs, you also have to look at what kind of benefit that people are buying from that. We believe workers are aware of what kind of benefit they are getting from the Canada Pension Plan versus the uncertain benefits that they would be getting under an employer-sponsored plan.

• 1720

We are looking at a proposal from a private nursing home that they be covered under a money-purchase plan that pays lower benefits to women than men, that will guarantee no known percentage of their pre-retirement earnings, and that has a number of other deficiencies that money-purchase pension plans have. That plan cannot be recommended to those employees as something that is a good pension plan for them to purchase.

If you flip that over and look at what in effect they would be purchasing if they participated at a higher level in the Canada Pension Plan and we look at provisions which include full indexing, immediate vesting—we have listed all the advantages of that plan—I am sure you will agree that they are buying a much different pension plan in terms of benefits.

The Chairman: Yes, but what I am saying is if your recommendation were to double the Canada Pension Plan and it had to be fully funded, there would be a cost attached to earlier vesting. I am not disagreeing. I was just saying there would be a cost to it. If it were fully borne by that individual, I am still sure it would be number two in priority, but they would be much more aware of the cost of it. I do not know how much we could sell the Canadian public if it were fully funded.

What I am saying, Tony, I guess is this. Some of the recommendations by the private industry, by I suppose the private sector, are saying that if you are going to do any expansion, it should be fully funded. The numbers are totally different.

I know you cannot comment on that. I am just saying we have it coming from both sides.

Mr. Cummings: We can comment on it. Most public pension plans of this nature around the world are not fully funded.

Mr. Wohlfarth: They are totally different, and the contribution rate for a fully funded plan is higher than it is for a pay-go plan; moreover, the phase-in is much slower, as has been stated previously. With the phase-in of a mandatory funded plan, be it money-purchase or otherwise, we would be looking at a period of 40 years to phase in, which is far too long.

[Traduction]

M. Wohlfarth: J'aimerais revenir sur votre dernière question. Lorsque vous examinez les coûts, vous devez également voir quel genre de prestations les gens achètent grâce à leurs cotisations. Nous pensons que les travailleurs savent quels avantages leur donne le régime de pension du Canada par rapport aux prestations incertaines qui leur reviendraient dans le cadre de régimes parrainés par leur employeur.

Nous sommes en train d'examiner une demande qui nous a été présentée par une maison de repos privée: cette institution demande d'être couverte par un régime de souscription au comptant qui verse aux femmes des prestations inférieures à celles qu'elle versent aux hommes, qui ne garantit aucun pourcentage fixe des revenus préretraites et qui comporte un certain nombre d'autres lacunes communes à tous les régimes de souscription au comptant. Nous ne pourrions recommander aux employés d'opter pour ce genre de régime de pension.

Si vous regardez ce qu'ils achèteraient s'ils participaient à un taux majoré au régime de pension du Canada, vous verrez qu'ils bénéficieront d'une pleine indexation, d'une dévolution immédiate... nous avons fait la liste de tous les avantages de ce régime... Je suis certain que vous conviendrez qu'ils achèteraient là une pension tout à fait différente pour ce qui est des avantages qu'elle offre.

Le président: Oui, mais ce que je disais, c'est que si l'on adoptait votre recommandation qui vise à doubler le régime de pension du Canada et si ce fonds était capitalisé à 100 p. 100, une dévolution anticipée supposerait des coûts supplémentaires. Je ne dis pas le contraire de ce que vous dites. Je dis tout simplement qu'il y aurait des coûts. S'ils étaient assumés par l'employé, je pense que les pensions resteraient la priorité numéro 2, mais les employés comprendraient beaucoup mieux le coût. Je ne sais pas combien de Canadiens seraient d'accord si la pension était capitalisée à 100 p. 100.

Ce que j'essaie d'expliquer, Tony, pourrait se résumer comme suit. L'industrie privée a recommandé que tout élargissement du régime soit capitalisé à 100 p. 100. Les chiffres sont tout à fait différents.

Je sais que vous ne pouvez rien dire là-dessus. Tout ce que j'essaie d'expliquer, c'est que nous nous trouvons pris au milieu.

M. Cummings: Nous pouvons en dire quelque chose. La plupart des régimes de pension publics de ce genre-là, qui existent par le monde, ne sont pas capitalisés à 100 p. 100.

M. Wohlfarth: Ces régimes sont tout à fait différents, et le taux de cotisation pour un régime capitalisé à 100 p. 100 est supérieur à celui d'un régime à répartition. Par ailleurs, l'échelonnement de l'introduction est beaucoup plus lent, comme nous l'avons déjà dit. L'introduction d'un régime à capitalisation obligatoire, qu'il s'agisse ou non d'un régime de souscription au comptant, serait d'environ 40 ans, ce qui est beaucoup trop long.

[Text]

The Chairman: On page 12, on disability pensions, I just want to have some idea—I know that in the past CUPE had been moving from negotiating more long-term disability coverage for your workers. What percentage of your workers are now covered under LTD? Most employers were asking for—I remember this at the time of negotiation: if you wanted LTD, then they wanted some give on your side on the short-term. Has there been a growth in that area of coverage?

Mr. Cummings: There has been a growth in LTD programs, particularly to take care of situations where people were short-term employees and their sick-leave provisions were not able to cover them. They either went to a sick-leave pool operation or to an LTD arrangement. There has been a growth towards that—sacrificing at the bargaining table some of the accumulation features under sick-leave provisions to get the LTD arrangements. But there has been an expansion in LTD.

The Chairman: I know that was a concern of those corporations, because the unfunded liability in that short term was getting to be fairly massive.

Some of the suggestions made by other groups that have been before us have recommended that we set up an entirely different disability pension; separate from CPP disability. Do you have any comments on that, one way or the other?

Mr. Wohlfarth: We have not looked at those proposals in any detailed way. What we are most concerned about in the disability area is the inadequate level of benefits paid under the Canada and Quebec Pension Plans in the event of disability. What we would like to see is an increase in the flat rate component to an equivalent of the Old Age Security and an increase in the earnings-related component to 100% of imputed wage.

The Chairman: In other words the government's proposal to double CPP disability benefits, you would be in favour of, even though we at the time could not get that through? That was in February of 1981, or 1982—the proposal to the provincial governments to double benefits under the CPP.

A Witness: We have not studied that proposal in detail, Mr. Chairman.

The Chairman: Michael, did you want to add something?

Mr. Wolfson: There are a couple lines of questioning I had in mind, Mr. Chairman, if I may.

On the excess interest proposal, it is not clear whether your proposal is the same as the green paper's or not; and if not, how exactly is it different?

[Translation]

Le président: À la page 12, vous parlez des pensions d'invalidité, j'aimerais tout simplement avoir une idée... Je sais que par le passé le SCFP a négocié davantage de protection pour des invalidités à long terme pour les employés. Quel pourcentage de vos membres sont maintenant couverts par des dispositions en matière de pension d'invalidité à long terme? La plupart des employeurs demandaient... Je me souviens de ce qui s'est produit lors des négociations: si vous vouliez des pensions d'invalidité à long terme, ils voulaient que vous cédiez quelque chose pour ce qui est du court terme. Y a-t-il eu une augmentation au niveau de ce genre de protection?

M. Cummings: Il y a eu une augmentation des programmes de pension d'invalidité à long terme, notamment pour les situations où les gens étaient des employés à court terme et où leurs dispositions en matière de congé de maladie ne les protégeaient pas suffisamment. Ils ont opté soit pour un pool de congé de maladie soit pour un arrangement d'invalidité à long terme. Il y a eu une augmentation à ce niveau-là... À la table des négociations, on a sacrifié un certain nombre des éléments d'accumulation pour ce qui est des congés de maladie pour pouvoir obtenir des arrangements en matière de pension d'invalidité à long terme. Mais il y a eu une augmentation au niveau des pensions d'invalidité à long terme.

Le président: Je sais que cela préoccupait ces sociétés, parce que l'engagement non financé pour le court terme allait devenir assez important.

D'autres groupes qui ont comparu devant nous ont recommandé la création d'une pension d'invalidité tout à fait différente, distincte des dispositions en matière d'invalidité, qui sont prévues dans le cadre du RPC. Avez-vous des commentaires à faire là-dessus?

M. Wohlfarth: Nous n'avons pas étudié ces propositions de façon détaillée. Ce qui nous préoccupe, c'est le niveau insatisfaisant des prestations qui sont versées par le RPC et par le RRQ en cas d'invalidité. Ce que nous aimerions, c'est que le taux uniforme soit augmenté pour qu'il atteigne l'équivalent de la sécurité de la vieillesse et que l'élément calculé en fonction des revenus soit porté à 100 p. 100 des revenus que la personne rendue invalide aurait touchés si elle avait continué de travailler.

Le président: Autrement dit, vous approuveriez la proposition faite par le gouvernement de doubler les prestations d'invalidité prévues dans le cadre du RPC, même si nous n'avons pas réussi à faire adopter ce projet? C'est en février 1981 ou 1982... Il s'agissait d'une proposition soumise aux gouvernements provinciaux demandant que l'on double les prestations versées en vertu du RPC.

Un témoin: Monsieur le président, nous n'avons pas étudié cette proposition de façon approfondie.

Le président: Michael, voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Wolfson: Si vous me permettez, monsieur le président, j'aurais quelques questions à poser.

Pour ce qui est du projet concernant les intérêts excédentaires, je ne vois pas très bien si ce que vous proposez correspond

[Texte]

Mr. Wohlfarth: Our proposal it is not the same as the green paper proposal. Our proposal is that you use the actual fund earnings of the plan rather than an external rate as the guide rate, and for a base rate you use the plan's evaluation rate.

• 1725

Mr. Wolfson: Two consequential questions then. One, would that mean that you would also want governments to prescribe the valuation rates used by the plan, to make sure they did not start creeping up, for example? Two, would you not also consequently have some concern if you use the actual fund earnings, that whoever was the plan's sponsor would not have any incentive to try to invest to earn the highest possible return because your return would then automatically be distributed to plan members?

Mr. Wohlfarth: With respect to the base rate, we certainly have some concerns in that area. If you review the history of pension plans through the 1970s, I think you will find a consistent trend whereby the valuation interest rates moved up year in and year out with inflation. Looking at a plan like OMERS, the one we are most familiar with, you saw a situation where their valuation interest rate went up from, I believe, 5% to where it is right now, 8%. Of course, every increment in that valuation interest rate, under an excess earnings proposal, would be capturing more of those earnings to pay for active benefits and would be providing less to pensioners, and that trend does give us some concern.

Mr. Wolfson: And on the incentives to plan sponsors to manage their investments well?

Mr. Wohlfarth: Can you explain that a bit more?

Mr. Wolfson: Why try hard to do well and manage your portfolio as astutely as possible if every last penny of extra return you get ends up being distributed? I guess it does not matter as much for public sector employers because . . . well, it still would matter for them because pension costs and total compensation costs would be reduced to the extent they can get the fund to perform well. But under your proposal, as I understand it, to the extent they get the fund to perform well there is no percentage in it for the plan sponsor, he has to disburse all of that.

Mr. Cummings: We are still coming from the corner where it says that it is deferred earnings; it belongs to the employees and they should have joint involvement in determining what is going to happen to it. If it turns out well, they can take credit for the good return as much as the employer representatives could.

The Chairman: Given the track record on OMERS, I can understand your concern.

Mr. Cummings: We have had involvement in OMERS from day one.

Mr. Wohlfarth: In fact, that is one of the plans where the principle of joint administration is fully esconced. In fact, on a

[Traduction]

ou non à ce que prévoit le Livre vert. Si les deux propositions sont différentes, dans quelle mesure le sont-elles?

M. Wohlfarth: Notre proposition n'est pas la même que celle qui est présentée dans le livre vert. Ce que nous proposons, c'est que le taux de repère corresponde au revenu réel du fonds du régime plutôt qu'à un taux externe, et que le taux de base soit le taux d'évaluation du régime.

M. Wolfson: Deux questions corollaires alors. D'une part, cela signifierait-il que vous voudriez également que les gouvernements mixent les taux d'évaluation d'un régime, pour empêcher qu'ils ne grimpent par exemple? Deuxièmement, ne craindriez-vous pas alors que, si l'on utilise les revenus réels, l'administrateur ne soit pas enclin à investir pour obtenir le meilleur rendement possible, car il y aurait redistribution automatique aux cotisants?

M. Wohlfarth: Le taux de base nous inquiète indéniablement. L'étude de l'évolution de régimes de pensions pendant les années 70 révèle que bon an mal an les taux d'évaluation ont augmenté avec l'inflation. Pour revenir à un régime que je connais bien, celui de l'OMERS, on a constaté que le taux d'intérêts d'évaluation était passé de 5 à 8 p. 100. Bien entendu en vertu de la proposition sur les gains inflationnistes, toute augmentation du taux d'intérêts d'évaluation produirait de plus en plus de gains qui serviraient à verser des prestations courantes et offriraient moins aux retraités, et c'est cela qui nous inquiète.

M. Wolfson: Et pour ce qui est d'encourager les répondants du régime à bien gérer leurs investissements?

M. Wohlfarth: Pouvez-vous développer davantage?

M. Wolfson: À quoi servirait-il de travailler dur pour gérer un portefeuille de titres le mieux possible si le moindre rendement supplémentaire est redistribué? Je pense que cela ne touche pas autant les employeurs du secteur public, car . . . Mais oui, finalement cela les touche, car les coûts, la totalité des pensions et des dédommagements, seraient réduits si les revenus de placements augmentaient. En vertu de votre position, si j'ai bien compris, si le fonds est bien géré, le répondant du régime ne touche aucun pourcentage, car il doit tout redistribuer.

M. Cummings: Nous revenons à la question des gains différés. Ces sommes appartiennent aux employés et ils devraient avoir leur mot à dire dans leur utilisation. Si les investissements sont prospères, ils peuvent en profiter tout autant que les représentants de l'employeur.

Le président: Étant donné le tableau de chasse de l'OMERS, je comprends que vous vous inquiétiez.

M. Cummings: Nous nous occupons de l'OMERS depuis le début.

M. Wohlfarth: En fait, c'est un des régimes où le principe de l'administration conjointe est reconnu pleinement. Le conseil

[Text]

board composed of 11 people who administer the plan, you have 7 employee representatives.

Mr. Wolfson: On your objections to the registered pension account, my understanding is that the principle or the basis has to do with the concern about money purchase arrangements and that this would end up being a way of turning otherwise defined benefit plans into money purchase plans. First, is that a correct understanding of the basis of your objection?

Then in that vein, is it not the case that defined benefit plans, as they have operated up to now, without mandatory indexing, could in a way be argued to have been more risky and more uncertain for employees than money purchase plans over the last decade or so? With your excess interest proposal, are you not in effect saying that particularly for deferred vesteds we are going to give you a money purchase arrangement where the amount of your benefit at retirement depends on the money-purchase-type performance of the pension plan fund? So is there not an inconsistency in the sense that you do not mind excess interest but you object to RPAs on the ground that they are money purchase?

Mr. Wohlfarth: It would amount to deferred vested benefits adjusted by the excess earnings formula. That would be the benefit you would get under the excess earnings approach as applied to deferred vested benefits.

Mr. Wolfson: Then you would lock the person in and, if I understand your proposal correctly, not give him the option of saying that perhaps he can do better than the pension plan sponsors in their investment. Now, I would prefer to cash out my money and try to get a better rate of return through my RPA. Either way, it seems to me that you are in a money purchase world if you have terminated employment before retirement and you have a vested deferred benefit.

Mr. Cummings: We are saying compulsory vesting, as is now with the Canada Pension Plan. That philosophy is to be spread even broader.

Mr. Wohlfarth: Part of the problem with the scenario you have envisaged is that many people will in fact not maximize their rates of return. What they will do is cash it in and use it for term consumption.

• 1730

Mr. Wolfson: But under the green paper proposal the money would still be locked in. You might be able to take it out of the plan, but you would have to put it into an RPA and you could not draw it out of the RPA until you retired. And that is why I am having some difficulty with understanding your objection to RPAs. You do not object to saying to someone who leaves at age 40, with a vested benefit, that it gets updated, based on the performance of the pension fund for the next 25 years. Yet you seem to have some problem with the idea that he could take

[Translation]

d'administration est formé de 11 personnes, dont sept représentant des employés.

M. Wolfson: Vous vous opposez au compte de pension enregistrée, si j'ai bien compris, parce que, tout compte fait, cela reviendrait à transformer un régime à prestations définies en un régime à prestations indéterminées. Ai-je bien compris votre argument?

Toujours dans la même veine, ne pourrait-on pas prétendre qu'un régime à prestations définies, tel que nous le connaissons actuellement c'est-à-dire sans indexation obligatoire, aurait été depuis dix ans environ plus risqué, aurait comporté plus d'incertitudes pour l'employé qu'un régime à prestations indéterminées? Votre proposition concernant l'intérêt excédentaire n'est-elle pas l'équivalent, surtout dans le cas des dévolutions différées, d'un régime à prestations indéterminées suivant lequel on donnera aux retraités une prestation qui dépendra du rendement des titres du portefeuille du régime de pensions? N'y a-t-il pas contradiction ici du fait que vous dites, d'une part, que vous ne voyez pas d'inconvénient à l'intérêt excédentaire, mais vous vous opposez au compte de pension enregistré, qui serait l'équivalent d'un régime à prestations indéterminées?

M. Wohlfarth: Cela reviendrait à des prestations versées en vertu d'une dévolution différée rajustée selon la formule des gains inflationnistes. C'est ce qui se produirait si la formule des gains inflationnistes était appliquée aux prestations versées lors d'une dévolution différée.

M. Wolfson: Mais cela coifferait le cotisant, si j'ai bien compris votre proposition, car il n'aurait pas le choix alors de faire mieux fructifier son argent que les répondants du régime de pensions. Pour ma part, je préférerais récupérer mon argent et obtenir un meilleur taux de rendement grâce à un compte de pension enregistré. De toute façon, celui qui cesse de travailler avant la retraite n'a d'autre choix qu'un régime à prestations indéterminé s'il touche des prestations versées en vertu d'une dévolution différée.

M. Cummings: Vous parlez ici de la dévolution obligatoire qui existe en vertu du régime de pensions du Canada. Il faudrait qu'elle soit étendue à d'autres régimes.

M. Wohlfarth: Selon moi, si les choses se passent comme je les ai imaginées, beaucoup de gens n'obtiendront pas le taux de rendement maximum. Ils se prévaudront d'un retrait en espèces, qu'ils dépenseront petit à petit.

M. Wolfson: La proposition du livre vert prévoit que l'argent sera bloqué. On pourrait peut-être se désister d'un régime, mais il faudra verser cet argent à un compte de pension enregistré et on ne pourra pas le toucher avant la retraite. Voilà pourquoi j'ai du mal à comprendre que vous vous opposiez au CPE. Vous ne voyez pas d'inconvénient à ce que quelqu'un quitte son emploi à 40 ans, qu'il touche des prestations acquises, qui seront relevées suivant la prospérité du fonds de pension au cours des 25 années suivantes. Cependant,

[Texte]

the money out—if he were going to take it out at all—would be forced to put it into a Registered Pension Account where he could invest in GICs or a mutual fund, but then not be able to take it out for 25 years either. They are both, it seems to me, money purchase kinds of situations.

Mr. Wohlfarth: Using your example of someone at age 40, you would have a situation with a defined benefit, deferred vested benefit, that that benefit would be worth, in all probability, substantially more than the RPA purchase type benefit, because of the higher defined benefits that generally accrue to older members of a given workforce.

Mr. Wolfson: I am not sure I follow that, but as time is short, I would like, if I may, to turn to another question and that is your principal proposal of enlarging the Canadian Pension Plan by doubling the replacement rate. Just to contrast it, and I suppose it is apples and oranges to put them together when mentioning them, but the CNTU and CLHIA have both appeared before this committee, and both put forward proposals where essentially any enlargement, or the earnings-related portion of the pension system, would apply between half the average wage and one and a half times the average wage, and not apply in the range between zero and half the average wage. So they propose leaving out low-income workers from any expansion of the earnings related portion. Have you given any consideration—what is your reaction or why is your position different from that?

Mr. Wohlfarth: We would be opposed to that kind of arrangement. As we pointed out, that would lead to a two-tiered retirement income system—one for those with low incomes and in all probability, that would be a GIS type income tested benefit rather than an Old Age Security benefit.

The Chairman: Contrary to that, Tony, is that these groups have appeared and said, why would you do that? You are forcing them to take out of their current consumption... A fellow who is not making much money to begin with—you are forcing him to save more and he does not get any benefit from it.

Mr. Wohlfarth: But they would get benefits from a 50% CPP proposal.

Mr. Wolfson: But in the lower end of the income scale, they would not be that much better off—they would only be better off 50¢ on the dollar. To the extent that CPP displaced GIS, they would be faced with these 15% contribution rates ultimately, and we already know under the current system that people can be expected to have more than 100% net replacement.

Mr. Cummings: If you were to develop something with a graduated scale at the very lowest level of income, people making the minimum wage, we will say... If you were to give them, guaranteed level of pension—a minimum OAS type of pension, from both Canada Pension Plan and the OAS—and

[Traduction]

vous semblez tiquer à l'idée qu'il pourrait profiter d'un retrait en espèces, qu'il serait forcé de mettre dans un compte de pension enregistré où il pourrait investir dans des certificats d'investissements garantis ou dans un fonds mutuel, qu'il ne pourrait pas toucher pendant 25 ans non plus. Il me semble que dans les deux cas, c'est l'équivalent d'un régime à prestations indéterminées.

M. Wohlfarth: Mais cette personne qui cesserait de travailler à 40 ans toucherait des prestations définies, des prestations acquises différées, qui seraient, fort probablement, considérablement plus importantes que les prestations indéterminées d'un compte de pension enregistré, étant donné qu'en général les employés les plus âgés reçoivent des prestations définies plus élevées.

M. Wolfson: Je ne suis pas sûr d'avoir bien compris. Le temps passe et je voudrais poser une autre question. Votre principale proposition vise à élargir le régime de pensions du Canada en doublant le taux de remplacement. Par contre, même si je fais un rapprochement entre deux organisations tout à fait différentes, la CSN et la CCAPI, qui ont toutes deux comparu devant le Comité, je constate qu'elle ont proposé une extension du RTC ou de la portion du régime de pension liée aux gains, qui ne toucherait qu'un montant situé entre la moitié du salaire moyen et le produit du salaire moyen par 1.5. Cette extension ne toucherait pas la fourchette située entre zéro et la moitié du salaire moyen. Autrement dit, les travailleurs à faible revenu ne seraient pas touchés par l'extension de la portion liée aux gains. Avez-vous réfléchi à cette proposition et qu'en pensez-vous? Pourquoi votre position est-elle différente?

M. Wohlfarth: Nous sommes contre une telle disposition. Comme nous l'avons dit, cela serait l'équivalent d'un régime de revenu de retraite à deux niveaux, un pour les gens à faible revenu, et selon toutes probabilités, il s'agirait d'une régime de pension lié au revenu avec supplément de revenu garanti plutôt qu'un régime de sécurité de la vieillesse.

Le président: Tony, ces gens n'ont-ils pas dit pourquoi procéder ainsi? Vous les forcez à renoncer à une partie de leurs revenus de consommation... Quelqu'un qui ne gagne pas beaucoup est forcé d'épargner davantage et il n'en retire rien.

M. Wohlfarth: Mais ils obtiendraient des prestations en vertu de la proposition de 50 p. 100 du RPC.

M. Wolfson: Mais au bas de l'échelle des revenus, les gens ne s'en trouveraient pas mieux. Ils ne retireraient que 50 cents de plus pour chaque dollar. Si le RPC modifiait le SRG, ces gens auraient une cotisation de 15 p. 100 et nous savons déjà que le régime actuel n'offre aux gens que 100 p. 100 du revenu de remplacement.

M. Cummings: Si on mettait au point un régime avec une échelle graduée pour les gens à revenu très faible, les gens qui touchent le salaire minimum... si on leur garantissait une pension, du type sécurité de la vieillesse, en combinant le RPC et la sécurité de la vieillesse, cela leur offrirait une garantie

[Text]

say, that is a guarantee without having to worry about GIS levels, and then have their contributions phased down in some way at the very low end, that might be a logical way of going about it. It would protect their current purchasing power perhaps better. I assume you could develop that type of wage philosophy.

Mr. Wolfson: So would part of your proposal then be to have something different? From simply increasing the current contribution rate . . .

Mr. Cummings: No. I said, it is possible. But what we are proposing is—just double the Canada Pension Plan in this fashion. What you are saying is a possibility, that is all. I am not saying it is impossible.

Mr. Wolfson: So you do not have a specific proposal on the kinds of contributions that should be required of lower-income workers?

Mr. Cummings: We are saying that the present philosophy should remain the same.

Mr. Wohlfarth: In the contributory Canada and Quebec Pension Plans.

The Chairman: That is fine. Thank you.

• 1735

Mr. Reid (St. Catharines): I had a couple of questions, but I think Michael has touched on those. I was concerned with the locked-in provisions of the RPA and a philosophy with respect to locking in. I gather, following your explanation to Mr. Wolfson's questions, that your philosophy of a pension system is an expanded CPP to the degree that whatever money purchased plans or RPAs and the RRSPs are going to be secondary and really it does not concern you that much since the basic return to the pensioner is going to be through the CPP. But what would be your basic philosophy with respect to locking in as opposed to allowing a pensioner or even a person approaching his pension age withdrawing for the purpose of investment on his own or the purpose of other acquisition of material goods before he draws it out on a retirement program?

Mr. Davis: I guess the whole purpose of why people put money away is to retire and draw it out in the form of a pension. If they can take it out in cash and, as you say, if everybody was responsible and was going to take the money and invest it, that is fine. But a lot of people would not do that. Some people would take the money and spend it, and then they have nothing to live on in retirement. That is our concern.

Mr. Reid (St. Catharines): So you favour a locking-in provision?

Mr. Davis: Absolutely.

Mr. Reid (St. Catharines): Okay.

Quickly, I did not hear a clear-cut response to the Chair because you did not indicate that there was room for private pension plans or employer-sponsored plans, in relation to disabilities. You did not make any reference to the disability pension yourselves. Are you suggesting that there should be a

[Translation]

sans qu'on ait à faire intervenir le SRG, et les cotisations diminueraient, au bas de l'échelle, ce qui pourrait être logique. Cela permettrait de mieux protéger le pouvoir d'achat actuel. Je pense qu'on pourrait certainement faire valoir cette théorie.

M. Wolfson: Votre proposition offre cependant quelque chose de différent, n'est-ce pas? En augmentant tout simplement le taux de contribution actuel . . .

M. Cummings: Non. Je dis que ce serait possible. Nous proposons de doubler le régime de pension du Canada de cette façon-là. Ce que vous avez dit ne constitue qu'une possibilité. Je ne dis pas que ce soit impossible.

M. Wolfson: Vous n'avez donc pas de proposition précise quant aux cotisations qu'on devrait exiger des travailleurs à faible revenu, n'est-ce pas?

M. Cummings: Nous pensons que la théorie actuelle devrait prévaloir.

M. Wohlfarth: Pour le RPC et le RRQ, n'est-ce pas?

Le président: Très bien. Merci.

M. Reid (St. Catharines): Je voulais poser quelques questions, mais je pense que Michael l'a déjà fait. Je réfléchissais aux dispositions d'immobilisation des comptes de pension enregistrés et à la théorie qui les soutient. D'après les explications que vous avez données à M. Wolfson, vous concevez un régime de pension comme une extension du RPC et alors, les régimes à prestations indéterminées, les comptes de pensions enregistrés et les REER deviendront secondaires puisque, à ce moment-là, c'est le RPC qui fournira le revenu fondamental des retraités. Que penseriez-vous si au lieu d'immobiliser ces fonds, on permettait à un retraité, ou à une personne qui s'approche de l'âge de la retraite, de retirer cette cotisation pour investir lui-même ou pour acquérir des biens plutôt que de recevoir les prestations prévues?

M. Davis: Je suppose que si les gens épargnent, c'est pour s'assurer un revenu de retraite sous la forme d'une pension. Si on permettait les retraits en espèces, pour que, comme vous le dites, les gens investissent de façon judicieuse, tout irait très bien. Mais beaucoup de gens ne le feraient pas. Beaucoup de gens dépenseraient l'argent, et au moment de la retraite ils n'auraient plus rien. C'est ce qui nous préoccupe.

M. Reid (St. Catharines): Vous êtes donc en faveur d'une disposition d'immobilisation?

M. Davis: Tout à fait.

M. Reid (St. Catharines): Je vois.

Je n'ai pas entendu de réponse précise à la question posée par le président. En effet, vous n'avez pas dit qu'en cas d'invalidité, il serait opportun d'avoir des régimes de pensions privés ou des régimes offerts par l'employeur. Vous n'avez même pas parlé des pensions d'invalidité. Voulez-vous dire

[Texte]

separation of retirement pensions from disability awards or assistance programs?

Mr. Cummings: I thought Tony had covered that point.

Mr. Reid (St. Catharines): Is there a clear distinction . . .

Mr. Wohlfarth: Are you asking in the context of the Canada and Quebec Pension Plan?

The Chairman: I guess, Tony, when I asked the question . . . Others have recommended that disability be totally separated from the Canada Pension Plan and we set up a disability insurance.

Mr. Wohlfarth: We are not calling for that at this time.

The Chairman: Okay.

Mr. Wohlfarth: Again, our primary concern is the level of benefits under the disability portion of the Canada and Quebec Pension Plans.

Mr. Reid (St. Catharines): When you say that there is no stacking, this leads one to ask why the request for the doubling of the CPP, and there are all kinds of questions in that relation.

But I am going to ask Michael, if I might, Mr. Chairman, to put the question which concerns me on the basis of integration and the submission that there is no stacking benefit by reason of that doubling.

Mr. Michael Hatfield (Research Associate): If I am an employee now and I have a defined benefit plan, and if there is no stacking and you double the CPP, what value is it to me?

On the other hand, if you do stack it, it seems to me I get a very healthy replacement ratio.

Mr. Wohlfarth: I think if you examine our brief in detail you will see that there are very major advantages to an employee in that situation to be covered under an expanded Canada and Quebec Pension Plan. For instance, take the matter of indexing. Right now, the rhetoric of the National Citizens' Coalition notwithstanding, many public sector employer-sponsored plans are not indexed. What one of our members in reducing, for example, their OMERS benefit would be doing is buying in, in essence, to a fully indexed Canada Pension Plan, whereas they do not have that coverage right now under their own plan. Given that the average male is going to live 14 years beyond age 65 and the average female is going to live 18 years beyond age 65, I would submit to you that that is a major benefit.

The Chairman: Well, you are not answering . . . I still am not clear, nor is that answer clear to me. Are you saying stacking but not necessarily stacking? I think the question Michael asked and what I am asking . . .

Mr. Cummings: There would be a degree of stacking for a period of time, as there was when the Canada Pension Plan was put in place and the integration formulas were applied. A number of formulas were applied when the Canada Pension

[Traduction]

qu'il faudrait distinguer entre les pensions de retraite et les indemnités d'invalidité ou les programmes d'aide?

M. Cummings: Je croyais que Tony avait parlé de cela.

M. Reid (St. Catharines): Y a-t-il une distinction nette . . .

M. Wohlfarth: Posez-vous la question du point de vue du RPC et du RRQ?

Le président: Quand j'ai posé la question . . . d'autres témoins ont recommandé que l'invalidité soit dissociée du RPC et qu'elle fasse l'objet d'une assurance.

M. Wohlfarth: Ce n'est pas ce que nous préconisons pour l'instant.

Le président: D'accord.

M. Wohlfarth: Ce qui nous inquiète avant tout, c'est le niveau des prestations offert pour l'invalidité par le RPC et le RRQ.

M. Reid (St. Catharines): Quand vous dites qu'il n'y a pas cumul des prestations, on est amené à vous demander pourquoi vous réclamez que le RPC soit doublé, et beaucoup d'autres questions surgissent.

Je demanderai à Michael, si vous le permettez, monsieur le président, de poser une question concernant l'intégration et l'argument voulant que ce doublement n'entraîne pas le cumul des prestations.

M. Michael Hatfield (adjoint à la recherche): Si à titre d'employé je jouis actuellement d'un régime à prestations définies, s'il n'y a pas cumul des prestations et que vous doublez le RPC, qu'est-ce que cela m'apporte?

Par contre, s'il y a un cumul des prestations, il semble que le taux de remplacement soit assez intéressant.

M. Wohlfarth: Si vous étudiez de près notre mémoire, vous verrez qu'un employé aurait tout intérêt à être couvert en vertu de l'extension du RPC et du RRQ. Par exemple, prenez la question de l'indexation. Malgré ce que prétend la coalition nationale des citoyens, beaucoup de régimes administrés par l'employeur dans le secteur public ne sont pas indexés. Un de nos membres qui réduirait ses prestations de l'OMERS, par exemple, cotiserait essentiellement à un régime de pension du Canada pleinement indexé, car actuellement son régime ne lui offre pas cette possibilité. Étant donné que la durée de vie pour les hommes est de 79 ans et de 83 ans pour les femmes, cela offre à mon avis un avantage important.

Le président: Vous ne répondez pas . . . Je n'ai pas encore très bien compris, malgré votre réponse. Vous dites que le cumul des prestations n'en est pas nécessairement un? Je pense que la question que Michael a posée et que je pose moi-même . . .

M. Cummings: Il y aurait un certain cumul au cours d'une période, comme cela s'est fait quand il y a eu des formules d'intégration avec l'avènement du régime de pensions du Canada. On a appliqué certaines formules quand le RPC a été

[Text]

Plan was integrated with a whole variety of plans. That period of stacking peaks and then falls away, and it depends on the type of formula you apply. Yes, there would be a degree of stacking.

Mr. Hatfield: So what you are advocating is that there would be that kind of phased-out stacking . . .

Mr. Cummings: Yes.

• 1740

Mr. Hatfield: —and the benefit of that to me, if I am already in a defined benefit pilot plan, would be that I transfer from a non-indexed pension to an indexed pension.

Mr. Cummings: Yes.

Mr. Hatfield: For any earnings levels below the average industrial wage.

Mr. Wohlfarth: You are still getting protection from the employer-sponsored plan for earnings above the average industrial wage. For early retirement . . .

Mr. Wolfson: A transfer. You just get a windfall, which happens to be indexed.

Mr. Hatfield: Right.

Mr. Wohlfarth: I guess a short reponse to that is they should have done it right the first time and implemented a substantial Canada and Quebec pension plan benefit.

The Chairman: From 1976 to 1983, that would be a significant windfall, if it is picked up by the next generation.

Mr. Hatfield: If I retire this year, I have paid nothing extra into the Canada Pension Plan, but I get 42.5% of the income instead of 25%.

Mr. Cummings: For people who retired in 1976, by the way, and only contributed between 1966 and 1976, that was as close as you could get to the Irish sweepstakes at that time. But people since then have not done quite as well.

Mr. Hatfield: I understand that. People who retired in 1976 were people who had several earnings years taken out, but were in the depression. I think that was part of the understanding of why we did that. The people who are going to be retiring in 1983 are going to be the people who fit into . . .

Mr. Cummings: They will be coming through this depression rather than the last one.

Mr. Wohlfarth: People retiring today and subject to that retroactive phase-in would have lived, in addition, through the war years, would have come through the great depression, and had years in which they were making no contributions. You mentioned the war years. That is an important factor in there as well, because often that is not credited years of service.

Just to elaborate on the plan that we were talking about a moment ago, and that was the OMERS plan, we looked at the average benefits that people are receiving from that plan. And as of 1981, you are looking at benefits from a 5-year final average defined benefit plan—average benefits of \$2,118 per year. So I think you would agree that with benefits of that

[Translation]

intégré à divers autres régimes. Il y a une période où le cumul des prestations atteint un sommet pour ensuite décliner, tout dépend de la formule appliquée. Effectivement, il y aurait un certain cumul des prestations.

M. Hatfield: Vous voulez dire que le cumul des prestations diminuerait graduellement . . .

M. Cummings: Oui.

M. Hatfield: . . . quant à moi, l'intérêt, et je songe déjà à un projet pilote de prestations définies, serait de pouvoir passer d'une pension non indexée à une pension indexée.

M. Cummings: En effet.

M. Hatfield: Et cela pour les gains inférieurs à la moyenne des gains industriels.

M. Wohlfarth: Mais il existerait toujours la protection d'un régime administré par l'employeur pour les gains au-dessus de la moyenne des gains industriels. Pour la retraite anticipée . . .

M. Wolfson: Ce serait un transfert. Vous obtiendriez une grosse somme qui se trouverait indexée.

M. Hatfield: C'est cela.

M. Wohlfarth: Je pourrais vous répondre tout de suite qu'on aurait dû bien faire les choses dès le départ et prévoir des prestations assez importantes en vertu du RPC et du RRQ.

Le président: Pour la prochaine génération, la somme sera assez importante puisqu'il s'agira de 1976 à 1983.

M. Hatfield: Si je prenais ma retraite cette année, sans avoir payé quoi que ce soit de plus au RPC, j'obtiendrais 42.5 p. 100 de mon revenu plutôt que 25 p. 100.

M. Cummings: Pour les gens qui ont pris leur retraite en 1976, ceux qui ont contribué entre 1966 et 1976 donc, c'était l'équivalent de gagner à la loterie. Depuis, ce n'est pas aussi intéressant.

M. Hatfield: Les gens qui ont pris leur retraite en 1976 étaient parmi ceux auxquels on avait retiré plusieurs années de gain, mais c'était en période de dépression. Cela explique en partie pourquoi on a procédé ainsi. Les gens qui prendront leur retraite en 1983 seront . . .

M. Cummings: Ils auront, eux, connu cette période aussi de dépression.

M. Wohlfarth: Les gens qui prennent leur retraite aujourd'hui, compte tenu de la rétroactivité, ont vécu les années de guerre, la grande dépression, et il y a donc des années au cours desquelles ils n'ont pas cotisé. Vous avez parlé des années de guerre. C'est un facteur important, car souvent ces années-là ne comptent pas comme des années de service.

Pour revenir au régime dont nous parlions il y a un instant, le régime de l'OMERS, nous avons étudié les prestations moyennes que touchaient les cotisants. En 1981, pour les régimes à prestation définies sur les cinq dernières années, la moyenne des prestations était de 2,118 dollars par année. Vous reconnaîtrez donc qu'étant donné cette somme, on ne devrait

[Texte]

nature, we should not be too concerned about a modified amount of stack-in in a phase-in period.

The Chairman: Mr. Wolfson, did you want to ask another question? Oh, sorry, Mr. Davis.

Mr. Davis: Just one last thing. About the doubling, there have been some plant closures in this country in the last little while. A lot of people's pensions went out the window. All they were left with was 25% that they had in the Canada Pension Plan. If it were doubled to 50%, they would at least have 50% that they were guaranteed, which is a significant thing to someone. If I was putting into a pension plan, I would like to know that at least 50% is guaranteed, and I am not going to have to scramble around trying to find the rest of my pension moneys that no longer exist. And that has been a problem in this country in the last few years.

The Chairman: I know. I guess we have gone through this. I do not know what we are going to come to grips with. To use your example, if I retired at 65 now and could live for 14 years, and there is \$3,000 a year of unfunded liability that my children and somebody else's are going to picking up, that is \$42,000 each that my children have to pick up for each one of those persons who gets that windfall. However I will not beat a dead horse. Michael Wolfson?

Mr. Wolfson: Yes, I would like to open up one other totally different subject if I may. I note in your brief that you have endorsed this idea of a minimum 50% employer contribution in occupational or employer-sponsored plans. I wonder if you could elaborate at all on the rationale for that, particularly since I understand the nice clear benefits of being able to say to any employee, You are never paying for more than half of what you get. On the other hand, when you look at a pension plan, particularly a defined-benefit plan, you realize that it is funded like cash value life insurance. There is a cash build-up at the beginning and then, later on, the employee contributions are considerably less than the value of what he is getting. In view of those kinds of factors, do you have a rationale?

Mr. Wohlfarth: Oh, quite simply, there are numerous instances where in a contributory plan—and here we are talking only about contributory plans—the employer may not have to put one penny into that pension plan until the employee reaches age 45 or beyond and is entitled to a vested benefit. We all know of situations where that has happened; where there is very little employer money going into the plan. We feel that in a contributory plan, there should be at least that minimum commitment by an employer in terms of contributions.

• 1745

Mr. Wolfson: Some more actuarially inclined individuals have pointed out that this could result in a situation where an employee who terminates at a young age would be better off than one who stayed with the plan sponsor.

Mr. Wohlfarth: Could you repeat that?

Mr. Cummings: Is it better for the sponsors?

[Traduction]

pas se préoccuper outre mesure du cumul des prestations pendant la période transitoire.

Le président: Monsieur Wolfson, avez-vous une autre question à poser? Excusez-moi, Monsieur Davis.

M. Davis: Une dernière chose concernant le doublement. On a vu des usines fermer leur porte au Canada récemment. Beaucoup de gens ont ainsi perdu leur pension. Il ne leur restait que 25 p. 100 de leurs contributions au régime de pension du Canada. Si cela avait été doublé à 50 p. 100, ils auraient donc une garantie de 50 p. 100, ce qui est une somme assez considérable. Si je cotisais à un régime de pension, je voudrais au moins être assuré de 50 p. 100 sans devoir faire des pieds et des mains pour obtenir le reste de ma pension qui a disparu. C'est un problème que nous avons connu au pays au cours des dernières années.

Le président: Je sais. Je connais bien cela. Je ne sais pas ce que l'on pourra faire. Pour reprendre votre exemple, si je prends ma retraite à 65 ans actuellement, avec une possibilité de vivre encore 14 ans, il y a par année une somme de 3,000 dollars de passif non comptabilisé, qui devra être assumée par mes enfants ou quelqu'un d'autre, et cela représente 42,000 dollars pour chaque personne qui a droit à cette bonne fortune. Toutefois, je ne vais pas m'acharner. Michael Wolfson?

M. Wolfson: Je voudrais passer à un sujet tout à fait différent si vous le permettez. Dans votre mémoire, vous préconisez que la cotisation de l'employeur soit au minimum 50 p. 100 pour les régimes administrés par l'employeur ou par une corporation de métier. Pourriez-vous développer cette idée, étant donné que je vois les avantages nets de pouvoir dire à un employé qu'il ne paie que la moitié de ce qu'il obtient. D'autre part, un régime de pension, notamment un régime à prestations définies, est capitalisé comme la valeur en espèces d'une assurance sur la vie. Au départ, il y a accumulation d'une somme, mais plus tard, les cotisations de l'employé sont bien inférieures à la valeur qu'il obtient. Cela étant dit, comment expliquez-vous votre position?

M. Wohlfarth: Très simplement. Nous ne parlons ici que de régimes à cotisation. Très souvent, il se peut que l'employeur n'ait pas à verser quoi que ce soit tant que l'employé n'a pas atteint l'âge de 45 ans et qu'il ait le droit à une prestation acquise. Nous connaissons tous des cas de ce genre. L'employeur ne cotise que très peu. Nous pensons qu'un plan à cotisation devrait prévoir un engagement minimum de la part d'un employeur.

M. Wolfson: Des gens qui sont versés dans l'actuariat ont signalé qu'un employé qui quitterait le travail jeune serait dans une meilleure situation qu'un autre qui continuerait à travailler.

M. Wohlfarth: Pouvez-vous répéter ce que vous venez de dire?

M. Cummings: Est-ce le répondant qui est dans une meilleure situation?

[Text]

Mr. Wohlfarth: No. If you had this minimum 50% employer contribution, a guy who left a plan after being with it for five years, depending on how the plan was structured, could end up being better off, because he would get an extra amount of money back with his contributions and still retain the same vested benefit as someone who stayed with the plan sponsor.

Mr. Cummings: I missed the point.

The Chairman: I have never understood that either.

Mr. Cummings: Because if he leaves after five years and takes his contributions plus interest out . . .

Mr. Wolfson: Assuming there was two-year vesting at the time, once two-year vesting is in place, excess interest indexing is in place, an employee who has contributed a certain amount of money over those past five years maybe has accrued an entitlement worth \$10,000 and his contributions have been \$6,000. He would get \$1,000 back and still have the same amount of benefit left in the plan. Whereas another person who kept on working could have that same \$10,000 worth of benefit but not have \$1,000 in his pocket in respect to those same five years. Some have argued that this is an anomaly. I take it that this has not particularly concerned you.

Mr. Davis: I do not understand it, really.

Mr. Cummings: I follow the point now that you are trying to make. You can develop scenarios until the cows come home, but, quite honestly, the basic problem we see is that the elderly need a substantial increase in their pensions right now, under OAS and GIS, and the Canada Pension Plan has to be very substantially adjusted to take care of the vast majority of people in this country who do not have pension coverage right now.

Mr. Wohlfarth: With regard to the 50% rule, we need only look at Saskatchewan to see a province where that rule is in operation and is working quite satisfactorily, in our estimation. We see no problem in extending it across the country. Indeed, our reading of the green paper is that they see no problem in extending it universally across the country.

The Chairman: May I, on behalf of the committee, thank Ms Hartman and Mr. Cummings, Mr. Wohlfarth and Mr. Davis for appearing here today. It is a concern to us. We have to come up with some improvements to the pension system. I know that some criticism of the green paper has been that it is very conservative in its analysis of the situation, conservative in a lot of the assumptions and in the pay-out benefits. I do know, though, that even if you did that minimum package it would make for a lot better world for our elderly, regardless of what we do to expansion of mandatory coverage or of benefits. I appreciate your involvement in the debate. I am sure that as the fall goes along we will have a better formulation of where we are headed as a committee. Thank you for appearing.

Ms Hartman: Thank you, Mr. Chairman. As someone who is retiring in 1983, after having paid into the Canada Pension Plan since 1966, I am personally going to be watching the results of this committee in its findings very closely. I want to thank you very much for letting us make this presentation. We

[Translation]

M. Wohlfarth: Non. S'il y avait une cotisation minimale de 50 p. 100 pour un employeur, un employé qui après 5 ans ne contribuerait plus au régime, suivant la structure de ce dernier, pourrait être dans une meilleure situation, car il obtiendrait la somme de ses cotisations et conserverait les mêmes prestations acquises que quelqu'un qui continuerait de travailler.

M. Cummings: Je n'ai pas compris.

Le président: Je n'ai jamais compris cela, moi non plus.

M. Cummings: S'il quitte après 5 ans, il retire ses cotisations et l'intérêt . . .

M. Wolfson: À supposer qu'il y ait une dévolution après 2 ans, une indexation pour l'intérêt excédentaire, un employé qui aurait cotisé pendant 5 ans pourrait avoir droit à \$10,000, alors que sa cotisation totale n'aurait été que de \$6,000. Il pourrait obtenir \$1,000 et avoir droit aux mêmes prestations. Une personne qui aurait continué à travailler aurait droit à \$10,000 en prestations, mais ne pourrait pas toucher cette somme de \$1000 pour les mêmes 5 années d'emploi. Je prétends que cela constitue une anomalie. Je constate que cela ne vous préoccupe pas.

M. Davis: À vrai dire, je ne comprends pas.

M. Cummings: Je pense que je vois où vous voulez en venir. On pourrait échafauder toutes sortes de possibilités, mais en toute franchise, fondamentalement, nous pensons que les personnes âgées devraient recevoir une augmentation considérable de leurs pensions, en vertu de la sécurité de la vieillesse et du supplément du revenu garanti, et il faut faire des rajustements d'envergure au régime de pension du Canada à l'intention de la vaste majorité des gens, qui au Canada actuellement n'ont pas de pension.

M. Wohlfarth: Pour ce qui est de la règle des 50 p. 100, il faut chercher en Saskatchewan un exemple où cette règle est appliquée et où les choses fonctionnent assez bien selon nous. Nous ne voyons pas pourquoi le reste du pays ne suivrait pas. En effet, d'après ce que nous tirons du livre vert, il n'y aurait aucun inconvénient à ce que le reste du pays en fasse autant.

Le président: Au nom du Comité, je tiens à remercier M^{me} Hartman, M^m. Cummings, Wohlfarth et Davis d'être venus témoigner aujourd'hui. Il nous tient à coeur de présenter des propositions d'amélioration aux régimes des pensions. Je sais qu'on a dit du livre vert qu'il était très conventionnel dans son analyse de la situation, dans ses hypothèses et dans les prestations qu'il préconise. Je sais cependant que si l'on adoptait les propositions minimales les personnes âgées s'en trouveraient beaucoup mieux, même si on n'imposait pas la couverture obligatoire ou les prestations obligatoires. Je vous remercie d'avoir participé à notre discussion. Je suis sûr qu'au cours de l'automne, nous aurons une meilleure idée de ce que veut accomplir le Comité. Merci d'être venus.

Mme Hartman: Merci, monsieur le président. Je prendrai ma retraite en 1983, après avoir cotisé au régime de pension du Canada depuis 1966, et je vais personnellement m'intéresser aux résultats des travaux du Comité. Je vous remercie de m'avoir permis de prendre la parole. Étant donné que nous

[Texte]

feel, representing as many working Canadians as we do in such diverse employment, that we might have something to say to your committee. We thank you for the opportunity and we will watch closely.

The Chairman: Thank you very much. The committee is adjourned until 9.30 a.m. tomorrow.

[Traduction]

représentons beaucoup de travailleurs canadiens, nous estimons pouvoir apporter une contribution utile à la discussion. Nous vous remercions et nous suivrons vos travaux avec intérêt.

Le président: Merci beaucoup. La séance est levée jusqu'à 9h30 demain matin.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Union of Public Employees:

Grace Hartman, President;
Kealy Cummings, National Secretary-Treasurer;
Barrie Davis, Assistant Director, Organizing and Servicing;
Tony Wohlfarth, Research Officer.

Du Syndicat canadien de la fonction publique:

Grace Hartman, président;
Kealy Cummings, secrétaire trésorier national;
Barrie Davis, directeur adjoint, Organisation et services;
Tony Wohlfarth, chercheur.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 14

Thursday, June 2, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 14

Le jeudi 2 juin 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, JUNE 2, 1983

(35)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:35 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, MacLellan, and Reid (*St. Catharines*).

In attendance: F. Lacasse, M. J. Morton, M. C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From Canadian Construction Association: Donald P. Giffin, Chairman; Robert E. Nuth, President; Robert J. Dryden, Chairman of the CCA Pension Committee; John C. Halliwell, Director of Labour Relations, CCA; John A. DeVries, Secretary to the CCA Pension Committee. *From Canadian Teachers' Federation:* Greg O'Keefe, President; Stirling McDowell, Secretary General; Geraldine Gilliss, Director, Research and Information Services.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Halliwell made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 11:05 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:12 o'clock a.m., the sitting resumed, the Vice-Chairman, Mr. Dantzer, presiding.

Mr. O'Keefe and Mrs. Gillis made a statement.

The witnesses answered questions.

At 12:30 Mr. Reid assumed the Chair.

At 12:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 2 JUIN 1983

(35)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h35 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, MacLellan et Reid (*St. Catharines*).

Aussi présents: F. Lacasse, M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, Recherche du P.C.; K. Stotsky, Recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De l'Association canadienne de la construction: Donald P. Giffin, président; Robert E. Nuth, président du conseil d'administration; Robert J. Dryden, président du Comité des pensions de l'ACC; John C. Halliwell, direction des relations de travail, ACC; John A. DeVries, secrétaire du Comité des pensions de l'ACC. *De la Fédération canadienne des enseignants:* Greg O'Keefe, président; Stirling McDowell, secrétaire général, Geraldine Gilliss, directrice des services de recherche et de l'information.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 concernant les propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. Halliwell fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 11h05, le Comité suspend ses travaux.

A 11h12, le Comité reprend ses travaux sous la présidence de M. Dantzer, vice-président.

M. O'Keefe et M^{me} Gilliss font des déclarations.

Les témoins répondent aux questions.

A 12h30, M. Reid assume la présidence.

A 12h35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Thursday, June 2, 1983

• 0936

The Chairman: I call the meeting to order.

May I welcome, on behalf of the committee, the Canadian Construction Association. My understanding is that Mr. Halliwell is going to be their spokesman, at least in introducing members of the delegation. Perhaps with that I will pass it over to Mr. Halliwell to make the introductions and we can start from there.

Mr. John C. Halliwell (Director of Labour Relations, Canadian Construction Association): Thank you very much, Mr. Chairman. I wonder if I might call on the President of the Canadian Construction Association, Mr. Bob Nuth, to do that, and then I will proceed.

Mr. Robert E. Nuth (President, Canadian Construction Association): Mr. Chairman, I am pleased to introduce the members of our delegation: Mr. Joe Dobbel-Styn, from New Brunswick, the honorary secretary of the association; Mr. Don Giffin, Chairman of the Board of the Canadian Construction Association, from Toronto; Mr. Halliwell is Director of Labour Relations, and will be our spokesman today; Mr. John DeVries Mr. Halliwell's assistant and has acted as Secretary to our pension committee; and Mr. Bob Dryden, Chairman of our pension committee.

We are very pleased to appear before you today, Mr. Chairman. With those remarks, I will turn it back to John.

The Chairman: Very good.

Mr. Halliwell: Thank you. I thought, Mr. Chairman, that we would like to proceed through our brief, if that is acceptable, and then answer questions from the members of your committee.

The Chairman: Very good.

Mr. Halliwell: I might say at the outset that with the average age of this group, you might surmise that we are very interested in pensions.

A Witness: Speak for yourself!**Mr. Dantzer:** That is the first insult.

The Chairman: Can I just say that so are most of us around this table. Unfortunately for us, we all have to seek re-election.

Mr. Reid (St. Catharines): Eventually I will reach it too.

Mr. Halliwell: The Canadian Construction Association is a national organization representing Canada's construction industry in all sectors except the residential building area. We have a large and integrated direct membership. We are well established as the voice of the Canadian construction industry. As such, we are one of the many national business organiza-

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le jeudi 2 juin 1983

Le président: La séance est ouverte.

J'aimerais souhaiter la bienvenue, au nom du Comité, aux représentants de l'Association canadienne de la construction. Je crois savoir que M. Halliwell nous présentera les membres de la délégation. Je lui donne donc la parole pour qu'il fasse les présentations.

M. John C. Halliwell (directeur des Relations de travail, Association canadienne de la construction): Merci beaucoup, monsieur le président. Je pourrais peut-être demander au président de l'Association canadienne de la construction, M. Bob Nuth, de faire les présentations et ensuite je lirai notre mémoire.

M. Robert E. Nuth (président, Association canadienne de la construction): Monsieur le président, j'ai le plaisir de vous présenter les membres de notre délégation: M. Joe Dobbel-Styn, du Nouveau-Brunswick, secrétaire honoraire de l'Association; M. Don Giffin, de Toronto, président du Conseil de l'Association canadienne de la construction; M. Halliwell est le directeur des Relations de travail et sera notre porte-parole aujourd'hui; M. John DeVries, l'adjoint de M. Halliwell, a été le secrétaire de notre Comité des pensions; enfin, M. Bob Dryden, président de ce Comité.

Nous sommes très heureux d'être ici aujourd'hui, monsieur le président. Sur ce, je remets la parole à M. Halliwell.

Le président: Très bien.

M. Halliwell: Merci. Si cela vous convient, monsieur le président, nous pourrions commencer par lire le mémoire et ensuite répondre aux questions des membres du Comité.

Le président: Très bien.

M. Halliwell: Vous êtes peut-être étonnés de notre intérêt pour les pensions, compte tenu de l'âge moyen de ce groupe.

Un témoin: Parlez pour vous!**M. Dantzer:** Voilà une première insulte.

Le président: Permettez-moi de dire qu'il en va de même pour les députés ici. Malheureusement pour nous, nous devons tous nous faire réélire.

M. Reid (St. Catharines): Je finirai par y venir aussi.

M. Halliwell: L'Association canadienne de la construction est un regroupement national des constructeurs canadiens de tous les secteurs sauf la construction résidentielle. Notre association compte de nombreux membres. Nous sommes bien reconnus en tant que porte-parole de l'industrie canadienne de la construction. En tant que tel, nous comptons parmi les nombreux organismes nationaux commerciaux qui s'intéres-

[Texte]

tions that are deeply concerned with the possible direction of Canadian pension policy.

Any reform of the pension system must be tempered with the economic realities of the world marketplace, present and future. It is imperative that all of Canada's economic partners, industry, labour and government, discuss pension reform within this context, as the financial commitment of rich and expansive pension systems will have a negative impact on the competitive ability of Canada in the global market.

This association, while recognizing the desirability of a more realistic program of pensions, wishes to stress the importance of ensuring pension reform costs are manageable by Canadian employees, industry, and most importantly by the economy. CCA believes that many of the recognized weaknesses of the present pension system can be overcome through pension policy adjustments to the network of public and private pension plans.

Positions and recommendations contained in this brief constitute the pension system adjustments that this association sees as necessary to fulfilling the Canadian pension policy objective of ensuring an adequate retirement income.

The conclusions reached in this paper are the product of a specially established industry pension subcommittee, comprised of knowledgeable industry spokesmen from across Canada. Over the course of the last few years, the committee undertook a unique national survey of its members and of industry firms to determine the position on many of these reform issues. The committee has developed the position paper, incorporating the conclusions of the survey with the wisdom of industry practitioners and the CCA board of directors. I would like to stress, I think, Mr. Chairman, that in order to arrive at a final conclusion on many of the issues in the green paper this industry surveyed its members across Canada, contractors large and small, union and non-union in all the various trades, on a list of questions that as we saw it emerged from the national pension conference that was held in Ottawa, which we attended. So we come to you with, I think, not just the conclusions of a special subcommittee but the conclusions of our industry, generally, from across the nation.

• 0940

We prepared our brief under four sections. First is some fundamental principles that we wanted to talk about; second is the construction industry and our rather unique multi-employer pension plans; the third section is proposals for reform of employer-sponsored plans; and the fourth section is proposals for reform of the Canada and Quebec Pension Plans.

The first section presents fundamental principles of a Canadian pension system which we think should guide the

[Traduction]

sent de près à la réforme de la politique des pensions au Canada.

Toute réforme de régime de pension doit tenir compte de la réalité économique présente et future. Il faut que tous les partenaires économiques canadiens, c'est-à-dire l'industrie, les syndicats et le gouvernement, étudient la réforme des pensions dans ce cadre étant donné que les engagements financiers que représente un régime de pension global et enrichi ne pourront que nuire à la position concurrentielle du Canada sur les marchés mondiaux.

Notre association reconnaît que le Canada doit se doter d'un régime de pension mieux adapté, mais elle insiste quand même sur le fait que nous devons nous assurer que les coûts de cette réforme des pensions puissent être absorbés par les employés, l'industrie canadienne, sans compter notre économie. L'ACC est d'avis que bon nombre des lacunes du régime actuel des pensions peuvent être compensées par des rajustements de la politique régissant le réseau de régimes de pensions privés et publics.

Nous donnerons dans ce mémoire nos positions et nos recommandations pour ce qui est des ajustements au régime que nous jugeons nécessaires pour atteindre l'objectif de la politique canadienne des pensions, c'est-à-dire assurer un revenu adéquat à la retraite.

Les conclusions que nous vous présentons aujourd'hui sont issues du travail d'un sous-comité de l'industrie chargé d'étudier les pensions; des représentants compétents de l'industrie venant de tous les coins du Canada ont siégé à ce comité. Depuis quelques années, le comité a effectué un sondage national auprès de ses membres et des entreprises afin de connaître leur position au sujet de la réforme. Le comité a rédigé le document, intégrant les conclusions de l'enquête, les recommandations des spécialistes de l'industrie et du conseil de direction de l'ACC. J'aimerais dire ici, monsieur le président, qu'avant d'en arriver à une conclusion définitive sur les nombreux projets de réforme mis de l'avant dans le Livre vert, l'association a consulté tous ses membres au Canada, des propriétaires de petites et de grandes entreprises, des représentants syndiqués ou non des différents métiers; nous avons posé une liste de questions qui découlent de la Conférence nationale sur les pensions tenue à Ottawa et à laquelle nous avons assisté. Nous vous présentons donc non seulement les conclusions d'un sous-comité spécial, mais de tout un secteur industriel, représentant le pays.

Notre mémoire se divise en quatre chapitres. Tout d'abord nous présentons un certain nombre de principes fondamentaux; ensuite nous exposons la situation de l'industrie du bâtiment et nous expliquons le principe tout à fait unique de nos régimes de pensions à plusieurs employeurs; troisièmement, nous faisons un certain nombre de propositions de réforme pour ces régimes de l'employeur; quatrièmement, des propositions de réforme pour les régimes de pensions du Canada et des rentes du Québec.

Dans notre première partie, nous présentons un certain nombre de principes fondamentaux dont nous pensons qu'il

[Text]

pension reform initiatives in Canada. The second section details our unique pension system which has developed within the construction industry and the separate legislative consideration we think is required. The third and fourth sections detail the positions taken by CCA in response to the proposals emanating from the federal green paper.

CCA has prepared the proposals in this brief based on a number of underlying principles fundamental to the current and future pension system structure. We recommend to all policy-makers that the following principles be accepted in any discussion of pension reform.

First, CCA believes the provision of retirement income above a base level that is provided through government plans is primarily the responsibility of the individual.

We believe a retirement income system should continue to be a balance of government programs, employer-employee arrangements regulated by government, individual plans encouraged by government through tax incentives and individual savings.

Federal government programs must provide a minimum level of retirement income, which certainly must not be below Statistics Canada's determination of the poverty level. Federal programs of Old Age Security and Guaranteed Income Supplement are designed to provide this universal, minimum level of retirement income, and we think they should continue to do that. We believe the inflation indexation incorporated into those programs, combined with an immediate increase to the GIS to bring them above a poverty level, would meet that objective.

Employers should continue to provide access to private pension systems, which have become an important element in the employer-employee relationship and in Canada's overall pension system. Governments have a legitimate role in encouraging the private sector, through incentives, to establish or broaden pension plans to provide wider coverage for employees.

Finally, governments, in combination with employers, must play a major role in educating the Canadian workforce to accept their individual responsibilities in providing additional retirement income. We think that last one is rather important. There needs to be a general education program of Canadians so that they understand the importance of accepting their individual responsibilities to provide for retirement.

Before addressing the pension proposals emanating from the green paper, we consider it essential to deal with the distinctive features of multi-employer pension plans which cover the majority of the unionized construction workforce in Canada. We employ approximately 700,000 workers—and I would like to say that is in good times—which is probably about 7% of the total workforce.

[Translation]

faudrait s'inspirer lors de toute réforme du système de pensions canadien. La deuxième partie décrit notre système tout à fait unique de pensions, mis au point dans le secteur du bâtiment, et réfléchit à un certain nombre d'aménagements législatifs qu'il serait bon d'envisager. Dans la troisième et la quatrième parties, vous trouverez les réponses de l'ACC aux propositions du Livre vert.

Les propositions contenues dans le mémoire reflètent un certain nombre de principes fondamentaux sous-jacents à la structure présente et à venir. Nous recommandons particulièrement à tous les responsables de l'aménagement des régimes de pensions de bien tenir compte des principes suivants lorsqu'ils discuteront de toute réforme.

Premièrement, l'ACC pense que c'est à chacun de cotiser comme il l'entend, s'il désire toucher une retraite dépassant la base des régimes publics.

Nous pensons que le système des retraites devrait être le résultat d'un compromis entre les régimes et programmes gouvernementaux, des arrangements passés entre employeur et employés dans le cadre de la réglementation et la loi, et des régimes privés alimentés par l'épargne individuelle et encouragés par les mesures d'incitation fiscales du gouvernement.

Les programmes du gouvernement fédéral doivent prévoir un minimum de revenu de retraite, qui doit être au moins supérieur au seuil de pauvreté fixé par Statistique Canada. Les programmes fédéraux de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti sont conçus pour que tous puissent être assurés d'un revenu de retraite minimum, et nous pensons que rien ne doit être changé à ce principe. À cet effet, il conviendrait d'indexer ces programmes sur l'inflation, et d'augmenter immédiatement le SRG, afin que le seuil de pauvreté soit dépassé.

Les employeurs devraient de leur côté s'efforcer d'ouvrir à leurs employés les régimes de pensions privés, lesquels sont devenus un élément important de la relation employeur-employés, ainsi que de l'ensemble des systèmes de pensions au Canada. Le rôle tout à fait légitime du gouvernement est d'encourager le secteur privé grâce à des mesures incitatives, et d'offrir ou d'élargir des régimes de pensions qui assurent une protection améliorée d'un nombre croissant d'employés.

Finalement, les gouvernements, en accord avec les employeurs, doivent jouer un rôle d'éducation très important auprès de la main-d'œuvre canadienne, afin que les particuliers assument leurs responsabilités en matière de prévoyance de la retraite. Nous pensons que ce dernier point est important. Il convient donc de procéder à l'éducation générale de tous les Canadiens, afin que ceux-ci comprennent à quel point il est important qu'ils assument leurs propres responsabilités en matière de retraite.

Avant d'examiner les propositions du Livre vert, nous pensons qu'il est important de vous présenter les traits caractéristiques des régimes de pensions à plusieurs employeurs, qui assurent la plupart des ouvriers et employés syndiqués du bâtiment canadien. Nous employons environ 700,000 travailleurs—lorsque les choses vont bien, dirais-je—et cela représente environ 7 p. 100 de la main-d'œuvre totale.

[Texte]

This personnel in the construction industry is generally classified in two categories: salaried and hourly rated workers. Typically, construction management falls into the first category, and the construction trade force, about 600,000, falls into the second category.

Pension systems have developed separately in our industry for these two groups in response to the different employment relationships. Construction management personnel are basically covered by single-employer types of plans; and tradesmen, a largely unionized workforce, must be especially mobile to respond to the regional nature of construction. Tradesmen are subject to frequent lay-offs and hirings from different employers, as construction projects start and finish.

To provide pension protection to that highly mobile workforce, a system referred to as multi-employer was developed through the collective bargaining process. These plans combine the contributions of numerous employers into one joint management-labour trustee fund.

The operation of the plans is distinct from the more common single-employer type of pension plan, and notable characteristics that set them apart would be these. Tradesmen's eligibility and benefits are protected while they work for a variety of employers. The collective agreement stipulates the contribution rate upon which benefits are determined. Excess gains generated by the fund remain for the benefit of the tradesmen. For the most part, there is joint administration by management and labour. Many plans, I think, have gone beyond minimum standards regarding vesting, and certainly, many have developed good reciprocal arrangements.

• 0945

Multi-employer pension plans offer the most suitable pension arrangement to this industry's unionized workforce, and the features of multi-employer plans do not, we think, particularly lend themselves to a general discussion of pension reform. Certainly, some of the aspects of them do, but in some ways they are unique.

We recommend, therefore, that the federal government should provide specific legislation concerning multi-employer pension plans which recognizes these unique characteristics. We recommend that this proposal be presented to provincial governments as well in order that there be some uniform legislation provided across Canada. Certainly, we would be prepared to provide assistance and more detailed information on the distinctive characteristics found in these pension plans to those agencies concerned at any level.

With regard to employer-sponsored pension plans, which takes up a large part of the green paper, we advance several proposals regarding the improvement of employer-sponsored plans. The Government of Canada seems to favour the development of some form of automatic inflation protection for employer-sponsored plans that would be fair to employers and employees, and the green paper, we notice, gives consider-

[Traduction]

Ces employés et ouvriers du bâtiment se répartissent en deux catégories: les salariés et les personnes rémunérées au prorata des heures travaillées. De façon tout à fait significative, les cadres de gestion et d'administration entrent dans la première catégorie, alors que le personnel de chantier à proprement parler, soit 600,000 personnes, sont dans la deuxième.

A ces deux catégories de personnel correspondent également deux groupes de régimes de pensions. Les cadres et personnel de direction sont en général protégés par un régime de pensions à employeur unique; les ouvriers, les techniciens, main-d'oeuvre de façon générale syndiquée, doivent être suffisamment mobiles pour répondre à la demande de région en région. De chantier en chantier, les ouvriers sont fréquemment licenciés pour être ensuite réemployés.

Afin d'offrir une protection de retraite à cette main-d'oeuvre extrêmement mobile, nous avons adopté un système à plusieurs employeurs, suite à un processus de négociation collective. La caisse de retraite est alors alimentée par les contributions réunies de plusieurs employeurs et de la main-d'oeuvre.

La gestion de ces régimes diffère sensiblement des régimes de pensions à un seul employeur, lesquels sont plus répandus, et l'on peut notamment citer les caractéristiques suivantes: les ouvriers sont protégés et peuvent cotiser pendant leur période d'activité. La convention collective fixe les cotisations et les prestations qui pourront en être retirées. Les bénéfices d'intérêt de la caisse sont reversés sous forme de prestations. Pour l'essentiel, ce régime est géré et administré par les représentants des employeurs et des ouvriers. Nombreux sont les régimes, je pense, qui offrent des conditions de dévolution plus avantageuses que le minimum normal, et dans l'ensemble les conditions offertes sont intéressantes.

Ces régimes de pensions à plusieurs employeurs sont la solution la mieux adaptée aux conditions de travail de notre main-d'oeuvre syndiquée, et dans l'ensemble, il ne peut en être question lors d'une discussion générale portant sur la réforme des pensions. À bien des égards, en effet, ces régimes sont tout à fait uniques en leur genre.

Voilà pourquoi nous recommandons que le gouvernement fédéral adopte des mesures législatives adaptées à la nature tout à fait spéciale de ces régimes à plusieurs employeurs. Pour une meilleure harmonisation, il conviendrait également que cette recommandation soit transmise aux gouvernements provinciaux afin que l'on puisse adopter dans tout le Canada des dispositions législatives uniformes. Nous nous ferons un plaisir de prêter notre concours à tous ceux, à quelque niveau que ce soit, qui aimeraient obtenir plus de détails sur ces régimes de pensions tout à fait particuliers.

En ce qui concerne les régimes de pensions de l'employeur, dont il est beaucoup question dans le Livre vert, nous faisons une certain nombre de propositions en vue de les améliorer. Le gouvernement canadien semble partisan d'un mécanisme de protection contre l'inflation, à la fois juste pour l'employeur et pour l'employé, et nous avons remarqué que le Livre vert fait une place considérable à l'utilisation du bénéfice d'intérêts.

[Text]

able attention to the proposal of using the excess interest approach from pension funds.

This, briefly described, as we understand it, means that benefits earned after the date of reform would have to be increased as a minimum each year by a specified inflation adjustment factor which would be published annually by the government. The difference between the guide rate, which is the average yield on long-term Canada bonds over the most recent five years, and a base rate of 3.5% is what that adjustment figure would be. It is generally perceived that the difference would reflect the impact of inflation on interest rates and thus it could be used to provide inflation adjustments on pension benefits.

Mr. Chairman, the CCA opposes mandatory indexing of formulas which automatically tie the benefit increases to the annual rise in the consumer price index. We think the incorporation of indexing formulas in the private pension plan system may well become a disincentive for Canadians to reduce inflationary expectations.

Our research has shown us that opponents to this system often cite funding problems as a major consequence, and it is argued that in times of rising inflation capital markets have historically not necessarily kept pace.

Our recommendations with regard to private pension plans: We believe that the public plans of CPP, OAS and the Guaranteed Income Supplement are now indexed to the consumer price index and that they provide a sufficient level of indexed retirement income. We think tax incentives should be offered to encourage employers to continue to review pensions in payment and to voluntarily adjust pensions on a periodic basis.

Secondly, we think the principle of returning excess earnings in the form of increased benefits to pensioners is a relatively new and untried concept and that government's eagerness to resolve the issue by legislating an excess interest approach should be tempered with a thorough examination of the many actuarial considerations that are probably involved. We certainly believe that only a gradual and consultative approach should be contemplated by the government before initiating what probably would be an irreversible course of policy.

With regard to vesting and portability, the green paper proposes that pensions could be required to vest benefits after two years of employee service and that employees would have flexibility in moving the funds between plans. Increased flexibility would result from the establishment of a new tax-assisted retirement savings vehicle called a registered pension account.

It is also proposed that employers could be required to pay for at least half of the vested benefits earned by a terminating employee, and employee contributions plus interest in excess of 50% of the benefit could be paid into the employee's RPA, the interest to be set each year equal to the average yield on long-term Canada bonds over the previous five years.

[Translation]

Ce qui signifierait, si nous l'avons bien compris, que les prestations versées après la date de la réforme, seraient augmentées d'un minimum annuel calculé à partir d'un facteur d'ajustement à l'inflation que le gouvernement publierait chaque année. Cet indice de correction serait la différence entre le taux de référence, calculé d'après la moyenne de ce qu'ont rapporté, au cours des cinq dernières années, les obligations à long terme du Canada, et un pourcentage de base fixé à 3.5 p. 100. On pense, de façon générale, que la différence traduirait l'effet de l'inflation sur les taux d'intérêt, et que l'on pourrait ainsi l'utiliser pour procéder à des corrections dans le calcul des versements de retraite.

Monsieur le président, l'ACC s'oppose à toute indexation obligatoire selon des formules qui font automatiquement dépendre les augmentations de pensions de la courbe annuelle de l'indice des prix à la consommation. L'utilisation de telles formules d'indexation dans le calcul des pensions des régimes privés risquerait de faire obstacle à la lutte des Canadiens contre l'inflation.

Nos recherches ont montré que les adversaires de ce système invoquent très souvent les problèmes de financement qui en résulteraient, étant donné qu'en période d'inflation croissante, les marchés des capitaux n'évoluent pas nécessairement au même rythme.

Voici nos recommandations relatives à la question des régimes de pensions privés. Le RPC, le SRG et la sécurité de la vieillesse sont à l'heure actuelle indexés sur l'indice des prix à la consommation, mécanisme qui permet d'assurer un niveau suffisant de pension à la retraite. Grâce à des abattements fiscaux, on pourrait encourager les employeurs à poursuivre leur réforme des pensions et à procéder périodiquement, de leur propre chef, à un ajustement des pensions versées.

Deuxièmement, le principe selon lequel l'on reverserait aux retraités le bénéfice d'intérêts, nous paraît être une innovation que le gouvernement devrait peut-être soumettre à une analyse actuarielle détaillée. Avant de s'engager dans une action qui ne pourrait sans doute pas être rattrapée, le gouvernement devrait envisager une application progressive et de nombreuses consultations.

En ce qui concerne la dévolution et la transférabilité, le Livre vert propose une dévolution après deux ans de service, avec possibilité pour l'employé de procéder à des transferts d'une caisse à l'autre. Cela serait notamment rendu possible grâce à la création des comptes de pensions enregistrés, nouveau mécanisme d'épargne-retraite, exonéré d'impôt.

On propose également que l'employeur soit tenu de verser au moins la moitié des prestations accumulées par un employé qui quitte son emploi, tandis que les contributions de l'employé plus l'intérêt dépassant 50 p. 100 de la prestation seraient versés au CPE de l'employé; l'intérêt fixé annuellement serait calculé par rapport à la moyenne des intérêts rapportés par des

[Texte]

CCA endorses the establishment of the registered pension account. We think that it is probably an excellent vehicle that should be put into place and that it should accept contributions from both employers and employees. Certainly, we think the funds should be locked in until normal retirement age.

While we recognize the need for uniform vesting legislation throughout Canada, we recommend a gradual phasing-in. We wrestled with this particular issue, I guess, longer than any other one.

• 0950

Our committee does not feel that we can support the green paper recommendation for vesting after two years of service. We think it would be a significant acceleration which may well create unusual financial strains for many plans. We think that plans are all somewhat different in their ability to provide this vesting, and we believe that government should enter into thorough consultation with the private sector and with provincial governments to determine a most suitable vesting requirement, given the great diversity of pension plans that are currently in place in Canada.

An appropriate phasing-in timetable, we believe, is required to alleviate major financial costs that are associated with such an adjustment of the pension plan. We notice, Mr. Chairman, that the green paper itself in its conclusion addresses this issue and states that quite possibly it would be necessary to phase in many of the benefits that are proposed in that paper. We certainly concur with that kind of a suggestion.

We recommend that upon termination after vesting in a contributory-defined benefit plan, the benefit accrued, meaning the normal pension provided by the plan formula, should be valued and that such cost should then be allocated one-half to the employee and one-half to the employer. The employee's accumulated contribution, plus interest, would then be applied against one-half of the cost, and we agree that any excess should be transferred to his or her registered pension account.

CCA recommends that upon termination prior to vesting an employee should be entitled to a refund of his or her contribution with interest that is more reflective of market rates; and I can assure you, Mr. Chairman, we wrestled with that one as well as to what was more reflective of market rates. We did not come to a conclusion, but we did feel that over a period of time there should be phased-in a better return for people who leave these plans. I think it is consistent in fact with our recommendation of phasing-in vesting as well; that those who currently do not enjoy vesting benefits should get more interest on their refunds when they terminate.

Dealing with better protection for spouses, the association believes that private plans should provide better protection

[Traduction]

obligations du Canada à long terme au cours des cinq dernières années.

L'ACC approuve cette proposition d'un compte de pensions enregistré. Nous pensons que cette institution serait excellente, et que l'employeur et l'employé pourraient y cotiser chacun de leur côté. Par contre, nous pensons que ce compte devrait être bloqué jusqu'à l'âge normal de la retraite.

Tout en reconnaissant la nécessité d'adopter une législation uniforme de la dévolution dans tout le Canada, nous en recommandons l'application progressive. Il est probable que nous nous sommes penchés beaucoup plus longtemps que quiconque sur ce problème particulier.

Notre comité n'est pas partisan de cette recommandation du Livre vert proposant la dévolution après deux années de service. Cela représenterait une accélération importante du processus risquant de mettre certains régimes de pension en difficulté. La capacité d'assumer ce type de dévolution peut varier d'un régime à l'autre, et nous pensons que le gouvernement devrait consulter scrupuleusement le secteur et les gouvernements provinciaux avant de décider quelles dispositions seront adoptées en la matière, afin de tenir compte de cette diversité.

Les coûts entraînés par la mise en oeuvre d'une telle mesure pourraient être mieux répartis si l'on prévoyait une application graduelle. Le Livre vert y fait allusion dans sa conclusion, en disant qu'il serait peut-être effectivement nécessaire d'adopter une application graduelle de certains des nouveaux avantages. Nous ne pouvons qu'approuver ce genre de proposition.

Nous recommandons que dans les régimes contributifs, le coût de l'opération de dévolution soit partagé à part égale par l'employé et l'employeur, et déduit de la contribution accumulée de l'employé augmentée de l'intérêt; toute somme excédentaire serait alors transférée à son compte de pension enregistré.

L'ACC recommande qu'à la cessation d'emploi, et avant dévolution, l'employé devrait avoir droit à un calcul d'intérêt qui tienne compte de la situation du marché; je puis vous assurer, monsieur le président, que nous avons également beaucoup réfléchi à cette question, pour savoir ce que pouvait être un taux d'intérêt plus conforme à la situation du marché. Sans pouvoir conclure de façon absolue, nous pensons que l'on devrait petit à petit adopter des dispositions qui permettent aux personnes qui quittent un régime d'obtenir un meilleur intérêt. Je pense que cela n'est pas en contradiction avec notre recommandation de dévolution progressive; ceux qui ne bénéficient pas des avantages de cette dévolution devraient au moins obtenir un intérêt plus juste au moment où ils sont remboursés.

En matière de protection des conjoints, notre Association pense que les dispositions des régimes privés devraient être

[Text]

than at present to a surviving spouse. We believe that at retirement the pension should be paid in the form of a joint and survivor annuity to the plan member and to his or her spouse, reducing by one-third on the death of the plan member; and that is put in as an example of, of course, if they were both the same age. It would, we think, have to be a joint election for a waiver of this option, and we stress that in any event the surviving pension should be funded on an actuarial basis.

Since women are a vital part of the workforce, and to allow for the interruption of careers for child rearing, the proposed amendment to the Canada Pension Plan for child rearing drop-out provisions should be put in place. We understand that is for a maximum of seven years, and we certainly agree with that.

In dealing with the Canada and Quebec pension plans, which are earning-related contributory programs designed to provide all workers with retirement income up to a maximum, currently, of 25% of the average industrial wage, we noted that these plans have a contribution rate set at 3.6% of the contributory earnings, with the full understanding the percentage would have to be raised in the future—that is what it was in 1966—to pay for the benefit levels that are already in place in that plan. Without any increase in CPP benefits or coverage, the contribution rates must rise from 3.6% of covered payroll to 8% to 10% over the next 40 or 50 years. The present contribution rate of 3.6% is a partial funding approach that has produced a fund that was built up as of April 1, 1982, to an approximate balance of \$21.5 billion.

We note that funds not required for current benefit payments are borrowed by the provinces and that approximately \$20.5 billion was outstanding to the provinces as of April 1, 1982.

The investment procedures, our research tells us, certainly have been criticized. They give the appearance of producing only a ghost fund and for providing an investment return to the fund that probably is lower than market rates.

To place the CPP on a fully funded basis, rather than its partial funded or pay-as-you-go approach, would, we think, necessitate a contribution rate increase of nearly 10%, which, in turn, would create a tremendous pension fund. As the Ontario Royal Commission on the Status of Pensions found, this could grow to almost \$700 billion by the end of the century, and to some amazing figure like \$9 trillion by the year 2030.

So with that background, we developed the following positions and recommendations on the Canada and Quebec Pension Plans. We support the continuation of CPP on its present compulsory and earnings-related basis and we reject extension of coverage to unpaid workers. The existing CPP

[Translation]

améliorées. Nous pensons qu'au moment de la retraite la pension devrait être payée aux deux conjoints, ou à l'époux survivant, en réduisant alors d'un tiers les versements dus aux pensionnés; cela au cas où l'un et l'autre ont le même âge. Il ne serait possible de surseoir à cette disposition qu'en cas d'accord des deux époux; en tout cas, nous insistons pour que la pension du survivant soit calculée sur une base actuarielle.

Étant donné le rôle important que jouent les femmes dans la population active, et afin de leur permettre de prendre des congés de maternage, nous demandons que l'on adopte l'amendement proposé au Régime de pensions du Canada selon lequel les années passées à la maison pour l'éducation des enfants ne seraient pas comptées. Le total de ces années ne devrait pas dépasser sept ans, nous approuvons cette disposition.

Les régimes de pension du Canada et du Québec, qui sont des régimes contributifs calculés sur la base du revenu, sont conçus pour que tous les travailleurs disposent d'un revenu de retraite ne dépassant pas 25 p. 100 du salaire industriel moyen; nous remarquons que le taux de cotisation est fixé à 3.6 p. 100 des gains assurables, et qu'il semble entendu que ce pourcentage devrait être augmenté, le chiffre précédent indique ce qu'il était en 1966, pour que les prestations prévues dans ces régimes puissent être effectivement payées. Sans même que les pensions soient augmentées, les taux de cotisation devront passer de 3.6 à 8 ou 10 p. 100 des gains assurables au cours des 40 à 50 années à venir. Le taux actuel de cotisation de 3.6 p. 100 a été calculé dans le cadre d'une conception de capitalisation partielle, qui a permis d'obtenir une caisse dont le solde au 1^{er} avril 1982 était d'environ 21.5 milliards de dollars.

Nous notons que les fonds qui ne sont pas utilisés aux versements des prestations sont prêtés aux provinces, et que la dette de ces dernières était d'environ 20.5 milliards de dollars le 1^{er} avril 1982.

La politique de l'investissement des fonds des caisses, si nous employons notre étude, a fait l'objet de nombreuses critiques. Les insuffisances de cette politique ont conduit à la constitution d'une caisse fantôme, rapportant des intérêts bien inférieurs à ceux du marché.

Si l'on veut que le RPC soit un régime entièrement capitalisé, permettant d'avoir une caisse bien alimentée, au lieu que ce ne soit un régime à capitalisation partielle ou à répartition, il faudrait augmenter d'environ 10 p. 100 les taux de cotisation. La Commission royale d'enquête de l'Ontario sur le statut des pensions a calculé que cette mesure permettrait d'avoir une caisse de 700 milliards de dollars à la fin du siècle, et de quelque 9 billions de dollars en l'année 2030, aussi fabuleux que puisse paraître ce chiffre.

• 0955

C'est à partir de cela que nous avons réfléchi aux propositions suivantes et que nous faisons un certain nombre de recommandations relatives aux Régimes de pension du Canada et de rentes du Québec. Nous pensons qu'il faut continuer à faire du RPC un régime obligatoire tenant compte des gains,

[Texte]

benefit goal of 25% of the average industrial wage should not be altered, and we think such benefits should continue to be financed by equal contributions from employers and employees.

We recommend that financing of CPP should be on a pay-as-you-go basis. It should not be fully funded. We believe the consequences of diverting billions of dollars away from capital markets would probably have a disastrous effect on the Canadian economy.

We recommend that except for the child-rearing drop-out provision and an earlier timetable for adjusting the maximum pensionable earnings to be equal to the average industrial wage, there should be no cost-adding benefit changes.

In conclusion, Mr. Chairman, the reform initiatives found in the green paper have a long-term cost attached to them. The green paper itself has calculated that improvements contemplated for CPP alone would add an additional 1.3% of covered payroll to the costs, creating a long-term cost in the 9% to 11% range. For employers' pension plans the improvements would cost an additional 1.2% to 2.6% of payroll in the public sector, and 0.5% to 3.2% in the private sector. We acknowledge that these are only estimates; that they may in fact be too low. In terms of percentage increase, the changes to the private-sector plans represent a cost increase of about 60% for fixed-benefit and 30% to 40% for final-average plans.

CCA cannot accept the argument for wholesale pension reform, because the long-term costs, we believe, would handicap the capacity of the economy and further damage our competitive ability in the world marketplace. We think that undue increases in the cost of labour for pension reform will have a further negative impact on investment decisions and therefore eventually on all incomes in Canada. The long-term opportunity cost, or the cost of lost investment to Canada, we believe could never realistically be recovered. Real economic growth, which is basic to any increase in real incomes, will be unacceptably held back.

We believe the adjustments to the pension system recommended in the brief would not necessarily place an undue burden on the Canadian economy. It is imperative that contemplated changes to the pension structure only be the product of joint and thorough discussion and full cost analysis. We recognize, I think, that you certainly are engaging in a thorough discussion, and we recommend that that continue and that there be an appreciation of the cost of these reforms.

We are not, Mr. Chairman, saying there should not be reforms. I think our carefully considered position is that they should be phased in, if at all possible, so there is not an immediate impact on the economy and on the expenses that have to be borne by employers and employees. Thank you.

[Traduction]

et nous sommes opposés à ce que la protection soit étendue aux travailleurs non rémunérés. L'objectif actuel du RPC fixé à 25 p. 100 du salaire industriel moyen devrait être maintenu, et nous pensons que les prestations devraient être financées par des cotisations égales des employeurs et des employés.

Nous recommandons que le financement du RPC se fasse sur une base de régime à répartition pure. Nous ne pensons pas que le régime doive être entièrement capitalisé. Cela risquerait en effet de détourner du marché financier des milliards de dollars et les conséquences en seraient sans doute désastreuses pour l'économie canadienne.

Sauf la clause d'exclusion et l'application anticipée d'une disposition demandant que l'on fixe le maximum des gains cotisables au niveau du salaire industriel moyen, on ne devrait adopter aucune mesure ajoutant de nouveaux coûts.

En conclusion, monsieur le président, les propositions de réforme du Livre vert entraîneraient une augmentation à long terme de tous les coûts. Le Livre vert lui-même a calculé que les améliorations envisagées pour le RCP seul demanderaient une augmentation de 1.3 p. 100 des taux de cotisation, c'est-à-dire qu'à long terme le taux atteindrait entre 9 et 11 p. 100. Pour améliorer les régimes d'employeurs, comme le Livre le propose, il faudrait augmenter les taux de cotisation de 1.2 à 2.6 p. 100 dans le secteur public, et de 0.5 à 3.2 p. 100 dans le secteur privé. Ce ne sont sans doute que des chiffres estimatifs; il se pourrait même que ces prévisions soient trop justes. En termes de pourcentage, les modifications qui seraient apportées aux régimes du secteur privé représenteraient un accroissement des coûts d'environ 60 p. 100 pour les régimes à prestations fixes, et de 30 à 40 p. 100 pour les autres.

Les coûts entraînés par une réforme globale des pensions seraient tels que notre économie en serait handicapée et notre compétitivité lourdement hypothéquée. Toute augmentation déraisonnable des coûts de main-d'oeuvre qui seraient due à la réforme des pensions risquerait d'avoir des répercussions négatives sur les pratiques d'investissement et sans doute sur les revenus de tous les Canadiens. Ce coût d'opportunité, le coût des investissements non réalisés, ne pourrait sans doute jamais être récupéré. De telles mesures contribueraient à ralentir de façon inacceptable notre croissance économique, laquelle est la condition de toute croissance réelle des revenus.

Nous pensons par contre que les propositions que nous faisons dans notre mémoire éviteraient de pénaliser lourdement l'économie canadienne. Toute modification éventuelle du régime des pensions canadiennes ne devrait être que le résultat de consultations et de discussions approfondies, fondées sur une analyse des coûts que ces modifications entraîneraient. Nous savons que vous êtes engagés dans un processus de consultations approfondies et nous recommandons que dans la poursuite de ce processus, vous appréciez à leur juste valeur les coûts de ces réformes.

Nous ne pensons pas, monsieur le président, qu'il ne faille aucune réforme. Notre approche prudente de cette question nous a amenés à recommander une mise en place progressive, au cas où des réformes seraient adoptées, afin que les nouvelles charges imposées aux employés et aux employeurs puissent

[Text]

The Chairman: Thank you, Mr. Halliwell.

I know that in the interest of time—there are several areas in your brief that I am sure members of the committee want to question in more depth; some of the reasoning behind your recommendations. I am going to leave it at that to the end, and then maybe I could ask some questions.

Mr. Dantzer.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. I would like to congratulate the Canadian Construction Association for a very thorough brief. Unlike a lot of briefs we see, I was glad to see that right at the very beginning and at the end you stressed the desirability of looking at the costs. Too many briefs we have only speak to benefits and are quite surprised when we ask them about costs. They seem to indicate that is not their worry. So I was glad to see that you did.

I was also glad to see that you set forth your table of principles; and I certainly can agree with all of them. But I think you left one very important one out, and if the two women members of our task force were here, I am sure they would bring you to task for it. That is the question of where women stand, and the inequities in our present pension system for women. I am very disappointed you did not pay much attention to that particular problem, because there are those who say that the problems of pensions are the problems of women. Unless they are solved, we will never have a very equitable pension system.

That is the good and the bad about the plan. Do not mind me making those remarks.

On page 6 of your brief you make a recommendation; you talk about specific legislation. Just what did you have in mind? Would you care to enlarge on that a little—specific legislation concerning multi-employer pension plans? What kind of legislation would you need that you do not have now?

• 1000

Mr. Halliwell: Mr. Chairman, Mr. Dantzer, the multi-employer pension plans, as we stressed, are unique and they are not without problems. While they do provide a pension that is necessary for our industry and a system that we think is necessary, because we are so highly mobile, over the year they have encountered several problems that we think could be, and probably should be, regulated. For example, they seem to lack a proper definition of what a multi-employer plan really is. Many of these things have already been identified, particularly by the Ontario royal commission report.

We think there should be specific recognition in law of the board of trustees and what their responsibilities really are and, as well as their responsibilities, what their liabilities are

[Translation]

être échelonnées et que notre économie n'en soit pas traumatisée. Merci.

Le président: Merci, monsieur Halliwell.

Nous n'avons pas trop de temps; il y a certainement des questions que les députés aimeraient poser sur certains domaines de votre mémoire, qu'ils aimeraient approfondir. Je vais donc leur passer la parole, et je poserai ensuite moi-même quelques questions.

Monsieur Dantzer.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. J'aimerais donc féliciter l'Association canadienne de la construction. À la différence de nombreux mémoires qui nous ont déjà été présentés, le vôtre—aux premières et aux dernières pages, insistent beaucoup sur la notion de coûts. De nombreux mémoires, en effet, ne parlent que des prestations et des avantages, et l'on nous regarde d'un air surpris lorsque nous demandons quelle sera la facture. En général, cela ne semble pas beaucoup les préoccuper. J'ai été donc très heureux de voir qu'il en allait différemment pour vous.

Je suis également content que vous nous donniez la liste des principes auxquels vous tenez, avec lesquels je suis en parfait accord. Je pense tout de même que vous en avez oublié un très important, et je suppose que si les deux femmes de notre groupe étaient présentes, elles vous poseraient la question. Il s'agit donc de la position des femmes, et des inégalités dont elles sont victimes dans le système actuel. Je suis donc très déçu que vous ayez accordé peu d'attention à ce point, certaines personnes prétendant en effet que les problèmes de pension sont des problèmes de femme. Si nous n'y trouvons pas de solution, nous n'aurons jamais de régime de pension équitable.

Voilà donc les bonnes et les mauvaises choses. Ne m'en veuillez pas de faire ces remarques.

À la page 6 de votre mémoire, vous parlez de loi spéciale. À quoi pensez-vous? Pourriez-vous développer un peu, et nous dire ce qu'une loi adaptée au régime de pension à plusieurs employeurs serait? Quel type de loi dont nous ne disposerions pas encore serait ici nécessaire?

M. Halliwell: Monsieur le président, monsieur Dantzer, ces régimes de pension à plusieurs employeurs, comme nous l'avons indiqué, sont un cas unique, et ils ne sont pas d'ailleurs sans poser de problèmes. Étant donné la mobilité de notre main-d'oeuvre, ces régimes permettent tout de même de garantir une pension comme cela nous semble indispensable, mais nous avons rencontré divers problèmes qui nous font penser que la loi pourrait nous venir en aide. C'est ainsi que nous ne disposons en fait d'aucune définition véritable de ce qu'est un régime à plusieurs employeurs. Certains de ces problèmes ont déjà été relevés, et notamment par le rapport de la Commission royale d'enquête de l'Ontario.

Nous pensons notamment que la loi devrait reconnaître de façon explicite un statut aux conseils d'administration fiduciaires, et que ces responsabilités devraient être bien

[Texte]

members of the board of trustees are. We think probably there should be special arrangements written in concerning vesting, because when we talk of vesting in the normal context of pension we are talking about years worked with an employer. These plans are almost totally set up on hours worked in a season, or on hours worked over a period of time. We think they would probably require some special legislation to govern that, if we were talking about increasing vesting.

One of the major problems that has occurred over the years in these plans is the matter of delinquent contributions and what happens when an employer, in fact, fails to make the contributions as required by the collective agreement, and how the plan can obtain the funds that are necessarily due it in the case of a bankruptcy of an employer, and things like that. I think there probably should be a better definition of the kind of membership that is in a pension plan. There have been cases, I think, where it has been alleged that employees paid into multi-employer plans and in the end did not receive the benefits they were entitled to. We think those things should be looked at, and probably the matter of reciprocity between pension plans on a multi-employer basis likely should be regulated, in view of the many provincial pieces of legislation and the fact that these plans are set up generally on a union local basis. Those are some of the things that we think should be looked at in legislation.

Mr. Dantzer: This is mostly under provincial jurisdiction; in fact, all of it is probably. Is not that correct? What you are talking about is that federal government should set up uniform legislation in an attempt to get all the provinces to insert that legislation into their own acts. Is that what you had in mind?

Mr. Halliwell: We certainly think the federal government should, if possible, show some leadership in this area and encourage uniformity across the country, yes.

Mr. Dantzer: My next question concerns the same sort of problem. You are opposed to the two-year vesting. In these multi-employer pension schemes, what happens to vesting? Have you any rules for vesting?

Mr. Halliwell: I would like to ask Mr. Dryden to answer that. He is a trustee, and has been for many years, of multi-employer plans.

Mr. R.J. Dryden (Chairman, Canadian Construction Association Pension Committee): Mr. Dantzer, they do vary. The different union-management plans vary in terms of vesting. Vesting is not nearly the problem in the multi-employer plans that it is in the normal plans that we think of when we talk about pension plans, because the employee really thinks of himself as a member of a union that allocates people in accordance with the contractors' needs. Then the employee moves from contractor to contractor over the period of his life and in most cases he never forms a very deep involvement with any one employer. The plans are set up based on terms of retroactive pensions on membership in the union, rather than in time spent working for a given employer. So the plans are uniquely designed to suit the Canadian economy and the need

[Traduction]

définies, ainsi que les responsabilités des membres de ce conseil. On devrait également prévoir un certain nombre de conventions spéciales sur les questions de dévolution, étant donné qu'à la différence des régimes normaux où l'on parle d'années d'emploi, nos régimes sont calculés sur une base de travail horaire et saisonnier. Il faudrait donc des lois spéciales dans ce cas, et notamment si l'on veut accroître la dévolution.

L'un de nos problèmes essentiels, au cours de toutes ces années d'existence de ces régimes, concerne le fait que certains employeurs ne versent pas leurs cotisations, comme prévu par la convention collective, et que donc la caisse n'a pas les fonds nécessaires, notamment si l'employeur fait faillite. Ces questions devraient donc être mieux définies. Dans certains cas, certains employés auraient même versé régulièrement leurs cotisations sans avoir pu—au bout du compte—percevoir les prestations auxquelles ils avaient droit. Il faudrait donc se pencher sur ces cas précis, ainsi que sur la question de la réciprocité entre les régimes de pension à plusieurs employeurs, étant donné par ailleurs la diversité des réglementations provinciales et également le fait que ces régimes sont en général constitués sur la base de décisions locales prises par le syndicat. Voilà donc un certain nombre de questions que la loi pourrait résoudre.

M. Dantzer: Cela de façon générale relève de la province; en fait, cela relève entièrement de la province, je suppose. N'est-ce pas? Vous nous dites en fait que le gouvernement fédéral devrait adopter une législation uniforme, et essayer d'amener les provinces à en tenir compte dans leurs propres lois. Est-ce bien ce dont vous voulez parler?

M. Halliwell: Nous pensons certainement que le gouvernement devrait, si possible, montrer l'exemple dans ce domaine et encourager l'harmonisation d'un bout à l'autre du pays.

M. Dantzer: Ma question suivante concerne encore ces mêmes problèmes. Vous vous opposez à la dévolution après deux ans. Dans vos régimes à plusieurs employeurs, que se passe-t-il en matière d'accumulation des contributions? Y a-t-il des règles pour la dévolution?

M. Halliwell: J'aimerais demander à M. Dryden de répondre. Il est administrateur fiduciaire depuis plusieurs années, au service de ces régimes de pension à plusieurs employeurs.

M. R.J. Dryden (président, Comité des pensions de l'Association canadienne de la construction): Dans ces régimes qui sont administrés par le syndicat et les employeurs, les dispositions en matière de dévolution varient d'un cas à l'autre. Mais ce n'est pas un problème, comme ça peut l'être dans la situation d'un régime normal de pension, étant donné que nos employés se considèrent comme membres d'un syndicat qui les affecte au fur et à mesure des besoins des entrepreneurs. En général, l'employé ou l'ouvrier passe d'un entrepreneur à l'autre, sans jamais rester très longtemps chez le même. Les régimes sont conçus en fonction du temps où l'on a été membre du syndicat, plutôt que de la durée de l'emploi pour tel ou tel employeur. Ce sont donc des régimes qui sont conçus, de façon tout à fait originale, pour les besoins de l'économie canadienne

[Text]

for a workforce that can flow from province to province, from region to region, and perhaps even from trade to trade. There are reciprocal agreements between the provinces and as between trades, where the need arises. It results in a very flexible flow of people to serve the construction industry of Canada.

• 1005

I might add one comment, that we hear much about the confrontations that occur between management and labour. I think in this multi-employer-trustee type of pension plan you have a unique experience in which you see labour and management actively co-operating. As Mr. Halliwell said, most of the plans are jointly trustee, and it might be interesting to your committee to know that when there is a disparity of opinion the discussion does not resolve between the union and trustees on one side and management on the other. Often the opinions are split and you may find two union representatives and two management representatives agreeing, and on the other side of the table you will find it equally. There is a co-operation here.

These plans are very well administered. They seek expertise in the management of the money that becomes available, and there is a tremendous number of dollars involved in these funds. For example, the fund that I am trustee of in the last 10 years has acquired \$70 million and we expect to be at about \$100 million in 1984, and there are literally hundreds of these funds across the country.

I guess, as an overview, we are saying that this system, which was developed to suit the construction industry, has worked very well, has resulted in a great deal of common interest for the employees and vesting is really not a problem.

Mr. Dantzer: Thank you very much. You seem to have developed the kind of system that we are attempting to develop in the public field. It certainly seems to have worked very well for you.

On page 8, Recommendation 1, you say:

Tax incentives should be offered to encourage employers to continue to review pensions-in-payments and voluntarily adjust pensions on a periodic basis.

What kind of tax incentives?

Mr. Halliwell: Maybe I can get Mr. DeVries to deal with that question. He is secretary of the committee.

Mr. John A. DeVries (Secretary to the CCA Pension Committee): When our subcommittee was working on these proposals and recommendations, the committee did not really offer any specific tax incentives to encourage employers to continue to review pensions and payments, but we felt after the GIS had been adjusted for any inequity, it would be up to the government. We did not have the benefit of any great financial wizards or pension actuaries and we kind of just left it at that.

Mr. Halliwell: So we do not have specific proposals as to what kind of incentives, but we certainly thought there should be some tax break for employers if they do voluntarily adjust pensions that are now in payment.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

[Translation]

et d'une main-d'oeuvre qui doit passer de province en province, de région en région et parfois même en changeant de spécialité. Il y a des accords de réciprocité d'une province à l'autre, d'une spécialité à l'autre, applicables en cas de besoin. Cela nous permet de disposer d'une main-d'oeuvre extrêmement adaptable aux nécessités de l'industrie du bâtiment.

J'ajouterais une chose, c'est que l'on parle toujours de l'opposition entre patronat et syndicat. Je pense que dans ce genre de régime de pension fiduciaire regroupant plusieurs employeurs, on voit une coopération active entre patronat et syndicat tout à fait remarquable. Comme M. Halliwell l'a dit, ces régimes sont administrés conjointement et vous serez intéressés d'apprendre que lorsqu'il y a une divergence d'opinions, le débat n'oppose pas le syndicat et le patronat. Le partage se fait sur d'autres lignes et vous verrez souvent deux représentants syndicaux et deux représentants patronaux s'opposer de concert à d'autres représentants similairement associés. Il y a là une coopération véritable.

Ces régimes sont très bien administrés, ils accumulent des sommes énormes et consultent des experts pour leur administration. Par exemple, le fonds dont je suis administrateur a acquis 70 millions de dollars au cours des dix dernières années et nous pensons avoir un capital de 100 millions de dollars en 1984, et il existe littéralement des centaines de fonds de ce genre dans le pays.

Ce système, qui a été mis au point pour répondre aux besoins du secteur de la construction, donne de bons résultats dans l'ensemble et a bien servi les intérêts des employés.

M. Dantzer: Je vous remercie. Vous semblez avoir mis au point le système que nous cherchons à mettre en place dans le secteur public. Il semble avoir donné de très bons résultats chez vous.

A la page 8, votre recommandation 1 dit:

Des stimulants fiscaux doivent être offerts pour encourager les employeurs à réajuster volontairement, à intervalles réguliers, les pensions en cours de paiement.

De quels stimulants fiscaux s'agirait-il?

M. Halliwell: Je vais demander à M. DeVries de répondre, il est le secrétaire du comité.

M. John A. DeVries (secrétaire du Comité des pensions de l'ACC): Lorsque notre sous-comité a formulé ces propositions et recommandations, nous ne pensions pas à des mesures fiscales précises, nous en remettant au gouvernement pour cela lorsque les inégalités du SRG auront été rectifiées. Nous n'avions pas de gourous financiers ou d'actuaire pour nous conseiller et nous ne sommes donc pas allés plus loin dans le détail.

M. Halliwell: Nous ne proposons donc pas de mesures particulières, mais nous pensions qu'il faudrait encourager par des facilités fiscales les employeurs qui rajustent volontairement les pensions en cours de paiement.

M. Dantzer: Je vous remercie, monsieur le président.

[Texte]

The Chairman: Before I turn to Mr. MacLellan, I would like to ask some questions about your membership. In the Province of Quebec, is it different than it is in other provinces, for your trade?

Mr. Halliwell: Not as far as CCA is concerned, it is not particularly different. But certainly it is different in Quebec inasmuch as every tradesman in Quebec is required to be a union member and contractors must operate totally union in Quebec. There are only rare exceptions to that and that is a case of an artisan, which would be a person working totally on his own. But a contractor who employs people has to employ unionized people.

The Chairman: In your opinion, because there has been legislation tabled in the National Assembly in Quebec, in the past two weeks, changing some of the rules of the Quebec Pension Plan, as it relates to eligibility for benefits—lowering at the age of 60 under certain circumstances . . . and because you deal with such a mobile workforce, if there were that kind of fragmentation between the Canada Pension Plan and the QPP . . . As you know, under the existing legislation, it is possible . . . for instance, there was some talk that the Province of Saskatchewan, prior to the new government's being elected, were thinking of creating their own Saskatchewan pension plan as well. What is your feeling on that kind of fragmentation of the public pension plan?

Mr. Halliwell: I think, as a national association, we tend to have nationalists thoughts and to be nationalists.

• 1010

We realize that these things are under provincial jurisdiction, but certainly we think that in the construction industry employees often work in several provinces even in the course of a year and that they should not be hampered by different regulations and different rules. We think they should be standardized, certainly for our industry anyway.

The Chairman: Thank you. Mr. Wolfson, did you want to add something?

Mr. Michael Wolfson (Research Associate): Just to follow up, if I may.

On the tax incentives, given that you have not precise things, in giving your concern in the bulk of your brief about costs, have you given any thought to the kinds of costs you thought should be incurred in respect of these tax incentives? Are you talking \$100 million, or more or less?

Mr. Halliwell: No, I do not think we have given thought to that. I do not think we have a specific position on that.

Mr. DeVries: No.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman. I want to ask a couple of questions to perhaps draw out a little more information, if I could, on the multi-employer pension scheme because you are, to my knowledge, the first group that has come before us that is actually participating to this extent in a multi-employer scheme.

[Traduction]

Le président: Avant de donner la parole à M. MacLellan, j'aimerais poser quelques questions concernant vos membres. La composition de votre association est-elle différente au Québec par rapport aux autres provinces?

M. Halliwell: Pas en ce qui concerne l'ACC. La différence est qu'au Québec les ouvriers de la construction doivent être membres d'un syndicat et les entrepreneurs ne peuvent engager aucun non-syndiqué. Il n'y a que de très rares exceptions à cette règle, notamment le cas des artisans qui travaillent entièrement à leur compte. Un entrepreneur qui engage des ouvriers ne peut faire appel qu'à des syndiqués.

Le président: À votre avis, étant donné le projet de loi déposé à l'Assemblée nationale du Québec dans les deux dernières semaines qui modifie le fonctionnement du Régime des rentes du Québec, notamment sur le plan de l'admissibilité aux prestations et du fait que la main-d'oeuvre dans votre secteur est tellement mobile, s'il existait le même genre de fragmentation entre le Régime de pensions du Canada et le RRQ . . . Comme vous le savez, il est possible dans la législation actuelle . . . par exemple, la Saskatchewan songeait à créer son propre régime de pensions avant le dernier changement de gouvernement. Que pensez-vous d'une telle fragmentation du système public des pensions?

M. Halliwell: Étant une association nationale, nous raisonnons en termes nationaux.

Nous savons bien que cela relève de la compétence provinciale mais, puisque les employés de la construction travaillent souvent dans plusieurs provinces dans le courant d'une même année, nous estimons qu'ils ne devraient pas être gênés par des réglementations et des modalités différentes. Nous pensons que cela devrait être normalisé, du moins dans le secteur du bâtiment.

Le président: Je vous remercie. Monsieur Wolfson, voulez-vous ajouter quelque chose?

M. Michael Wolfson (chargé de recherche): Juste pour apporter quelques précisions, si vous permettez.

En ce qui concerne les stimulants fiscaux, étant donné que vous ne faites pas de propositions précises, pourriez-vous nous dire quel ordre de grandeur vous envisagez pour ces stimulants? S'agirait-il de quelque chose comme 100 millions, ou plus, ou moins?

M. Halliwell: Nous n'y avons pas réfléchi, nous n'avons donc pas de position précise à ce sujet.

M. DeVries: Non.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Je vous remercie, monsieur le président. J'aimerais me renseigner un peu plus sur ce système de collectif de pension car vous êtes le premier groupe à paraître à notre Comité qui participe dans une aussi large mesure à un tel système.

[Text]

What percentage of construction workers in Canada would be involved in the multi-employer pension scheme?

Mr. Halliwell: It is a highly unionized industry.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Halliwell: There seems to be some trend to change that, but it is a highly unionized industry.

Mr. MacLellan: Right.

Mr. Halliwell: In relation to the amount of work done in Canada, probably 80% of it is done union.

Mr. MacLellan: Yes. And all the union workers are members of the multi-employer pension scheme—is that correct?

Mr. Halliwell: Many.

Mr. Dryden: You could find the odd exception. I can think of an ironworker union in Nova Scotia, for example, who does not have a pension plan.

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Dryden: These would be rare, and really these would arise because of selection by the members to a large extent. The construction industry tends to bargain packages, and then it is a matter of how you carve up the package. This is unlike the bargaining that goes on, for example, in the manufacturing sector, where the offer would constitute so much for wages and so much for pensions and so much for welfare, etc. They tend much more to bargain a package, and you find widely divergent views among the members as to what should go into that package.

We know, for example, that in the eastern and western extremities of the country there is less emphasis put on pension plans than there is, for example, in Ontario.

But, to answer your question, I would say a very high percentage are included in these multi-employer pension plans.

Mr. MacLellan: And today, no matter where the individual works, his rate of contribution, his level of employee-employer contribution, is going to be the same.

Mr. Dryden: No. It is a negotiated amount, and it varies according to, first, the sophistication of the trade and, second, the wishes of the members and the contractors.

Mr. MacLellan: Yes, but what I am saying is, for instance, if a person is from Nova Scotia and has worked in a construction trade in Nova Scotia for a certain employer and as a result of his negotiation with perhaps the Nova Scotia construction association or whatever has a certain pension arrangement, will he, if he works in British Columbia, be contributing the same percentage of his salary to the multi-purpose pension scheme and have his employer contribute the same percentage?

Mr. Dryden: Not usually. But normally there is what is called a money-follows-the-man principle. If the employee transferred, for example, within his trade from Nova Scotia to British Columbia because that was where the work was, either the money he earned in British Columbia would be returned to

[Translation]

Quel pourcentage des ouvriers du bâtiment participe-t-il à un tel collectif de pension au Canada?

M. Halliwell: C'est un secteur très fortement syndiqué.

M. MacLellan: Oui.

M. Halliwell: On semble vouloir changer cela, mais c'est un secteur très fortement syndiqué.

M. MacLellan: Oui.

M. Halliwell: Près de 80 p. 100 du travail de construction est assuré par des syndiqués.

M. MacLellan: Oui. Et tous les ouvriers syndiqués sont-ils membres du collectif de pension?

M. Halliwell: Beaucoup d'entre eux.

M. Dryden: Vous trouverez peut-être une exception par-ci, par-là. Je connais par exemple un ouvrier sidérurgiste en Nouvelle-Écosse qui n'a pas de régime de pension.

M. MacLellan: Oui.

M. Dryden: Mais ces cas sont rares et sont dus au refus des intéressés le plus souvent. Les négociations collectives dans la construction portent sur des enveloppes totales qu'il faut ensuite répartir. Il n'en est pas de même dans le secteur de la transformation où l'on négocie tant pour les salaires, tant pour les retraites, tant pour l'aide sociale, etc. Dans la construction, on s'entend sur une enveloppe totale et les points de vue divergent beaucoup chez les membres quant à ce qu'elle doit recouvrir.

Nous savons, par exemple, que dans l'Est et l'Ouest du pays on accorde beaucoup moins d'importance au régime de pension qu'ici en Ontario.

Mais, pour répondre à votre question, je dirais qu'un pourcentage très élevé des ouvriers participent à ces collectifs de pension.

M. MacLellan: Et aujourd'hui, peu importe où travaille l'ouvrier, son taux de cotisation et celui de son employeur seront les mêmes.

M. Dryden: Non, c'est un montant négocié qui varie, premièrement selon la technicité du métier et, deuxièmement, selon les souhaits des membres et des entrepreneurs.

M. MacLellan: Oui, mais prenons le cas d'un ouvrier de Nouvelle-Écosse qui a travaillé pour un certain employeur de cette province où les négociations ont abouti à certains barèmes de cotisation s'il va travailler en Colombie-Britannique, va-t-il cotiser le même pourcentage de son salaire, de même que son employeur?

M. Dryden: Ce n'est pas le cas généralement, mais on applique normalement le principe voulant que «l'argent suit l'homme». Si l'employé est muté de Nouvelle-Écosse en Colombie-Britannique dans le même corps de métier, les cotisations versées en Colombie-Britannique seront reversées

[Texte]

his parent position in Nova Scotia or, if it were a permanent transfer, the money in Nova Scotia would be moved to British Columbia. So the employee in either eventuality gets the benefit.

Mr. MacLellan: Yes. Does he get the same benefit no matter where he is working?

Mr. Dryden: No, because the pension plan with, let us say, the pipefitters in British Columbia may be quite different from the one in Nova Scotia.

Mr. MacLellan: Yes, right.

Now, you mentioned that there is a good deal of consultation among the individual union members in the plan. Is there a management committee, for instance? You say there is a good management- membership relationship. Does this management-union committee or relationship have a say into the actual investment of the plan?

• 1015

Mr. Dryden: Oh, yes. The trustees of a pension plan, under law, are required to accept many fiduciary requirements. To make it as simple as I can. At the bargaining table the negotiating parties agree on the amount of money that will be allocated to pensions. It is then the responsibility of the trustees to develop a pension plan that is adequate for the employees and to invest that money to achieve the maximum benefit. And, dealing with large sums of money, this requires the retention of expertise. A typical board of trustees would employ an actuary, they would employ an administrator, they would employ one or more money managers—they might have one money manager who was entirely responsible for placing the money into fixed equity, such as bonds; they might have a second money manager who was a specialist in equities. The trustees determine the balance: in other words, how much of the money available should be put into equities and how much should be put into fixed income securities.

Mr. MacLellan: What is the composition of the board of trustees? What percentage?

Mr. Dryden: It is generally 50-50. There are one or two unique exceptions in Canada where they are all union trustees. Certainly, from my point of view, I would favour the combined board of trustees, equal numbers.

Mr. MacLellan: Yes. You mentioned in your brief that you oppose the mandatory indexing formulas. Now, of course, I can understand your perspective on this, but do you favour any kind of a happy medium that could be arrived at?

Mr. Halliwell: I do not think so, Mr. MacLellan. What we have said is that we do not favour a mandatory formula that automatically ties every pension plan in Canada to the Canadian consumer price index. We did say we think there should be incentives to encourage employers and these plans to review pensions and payments from time to time and, if possible, to make adjustments. But I do not think we could say we are in favour of any particular half-way measure to look after inflation protection. We are concerned, for one thing, that Canadians should be attempting to wrestle with this

[Traduction]

dans son poste d'origine en Nouvelle-Écosse ou, si le transfert est permanent, le compte de pension accumulé en Nouvelle-Écosse sera transféré en Colombie-Britannique. Donc, dans l'un ou l'autre cas, l'employé conserve sa pension.

M. MacLellan: Oui, mais la prestation est-elle identique partout où il travaille?

M. Dryden: Non, car le régime de pension des ajusteurs de Colombie-Britannique, par exemple, peut différer considérablement de celui de la Nouvelle-Écosse.

M. MacLellan: Oui, exact.

Vous avez dit qu'il y a beaucoup de concertation dans ces régimes. Y existe-t-il des comités de gestion, par exemple? Vous dites que les relations patronales-syndicales sont bonnes. Est-ce que ce comité patronal-syndical a son mot à dire dans les investissements effectués par le compte?

M. Dryden: Oui. Aux termes de la loi, les administrateurs d'un régime de pension sont obligés d'accepter de nombreuses obligations. Je vais essayer d'expliquer les choses aussi simplement que possible. À la table de négociation, les parties s'entendent sur le montant qui sera réservé aux pensions. Il appartient ensuite aux administrateurs de monter un régime adéquat pour les employés et d'investir cet argent de la façon la plus rentable possible. Puisque des sommes considérables sont en jeu, il faut faire appel à des experts. Un conseil d'administration typique emploiera un actuaire, un administrateur, un ou plusieurs spécialistes des placements—it en aura un, par exemple, qui s'occupera uniquement des valeurs à rendement fixe comme les obligations, un autre qui s'occupera des placements en actions. Le conseil d'administration détermine la répartition, c'est-à-dire quelle proportion sera investie en obligations et combien en actions.

M. MacLellan: Quelle est la composition du conseil d'administration? Quel pourcentage?

M. Dryden: C'est généralement moitié moitié. Il y a une ou deux exceptions au Canada où les membres représentent tous le syndicat. Personnellement, je suis en faveur d'un conseil mixte avec une représentation égale.

M. MacLellan: Oui. Vous dites dans votre mémoire que vous êtes opposés à l'indexation obligatoire. Je comprends votre position, mais ne pourrait-on pas trouver un compromis qui satisfasse tout le monde?

M. Halliwell: Je ne pense pas, monsieur MacLellan. J'ai dit que nous ne sommes pas en faveur d'une formule obligatoire qui rattacherait automatiquement tous les régimes de pensions au Canada à l'indice des prix à la consommation. Nous disons qu'il faudrait adopter des stimulants pour encourager les employeurs et ces régimes à revoir les montants de pensions à intervalles réguliers et à les rajuster si possible. Mais nous ne sommes pas en faveur d'une indexation partielle car nous pensons que les Canadiens, comme leur gouvernement, doivent

[Text]

inflation problem, along with governments, rather than just to accommodate it. So we do not really agree with it in principle.

Mr. MacLellan: I agree with what you say in that as inflation grows and the demand for money decreases, so you really cannot go on the basis of using that kind of an index, I can see that. But is there any way we can provide an incentive for insurers to review their plans? Is there perhaps any kind of regulation or any kind of biannual, triannual review that perhaps governments or insurers can be compelled to take to review the question, to arrive at a situation that is going to be fairly equitable to the pension plan members and to the insurers themselves?

Mr. Halliwell: I think that varies. In many cases pension plans are up for renegotiations through the collective bargaining process on a more or less regular basis. I suppose governments could pass legislation that requires an automatic review, but I think we would be opposed to that legislation containing some binding clause that said . . . and if it appears on the basis of this review that something can be done that it must be done . . . I think we would oppose that.

Mr. MacLellan: You mentioned your opposition to an immediate two-year phase-in of vesting, and that you were more in favour of a phased-in vesting period. Have you given any thought to how long that phase-in would be and how it might be done?

Mr. Halliwell: We certainly have given a lot of thought as to the vesting procedures. We consider that is one of the most important aspects of the green paper: its proposal on vesting.

• 1020

But we did not come up with a formula. We said we are not opposed to improvements in vesting in pensions. We think there are many reasons why they should be improved. We just believe the cost of doing so is prohibitive, to immediately knock it down to two years, and it should be phased in. And it should not be a hurried phasing-in. It should be done over a period of time.

Mr. MacLellan: There is one term I wanted a little further clarification on. You say "after vesting in a contributory defined benefit plan, the benefit accrued" . . . meaning the normal pension provided by the plan formula . . . I just did not know what that term is.

Mr. DeVries: It is on page 10. That recommendation concerns the costing of the pension benefit after vesting. Our position is that half the cost should be assumed by the employer. Maybe the terminology "meaning the normal pension"—we fall in line with a lot of other employer groups and a lot of the recommendations, such as those of the Ontario task force, where the employer should pay half the cost. That is what we are saying.

Mr. MacLellan: You mentioned too, regarding half the cost, that half the excess should be transferred to the RPA. You say:

[Translation]

combattre l'inflation plutôt que d'essayer simplement de s'y adapter. C'est donc une position de principe.

M. MacLellan: Je comprends très bien vos raisons, mais que pourrait-on faire pour inciter les assureurs à réviser leurs régimes? Faudrait-il prévoir par exemple un règlement ou une sorte d'examen biennal ou triennal qui obligerait les gouvernements ou les assureurs à réexaminer la question et parvenir à quelque chose qui soit équitable à la fois pour les cotisants et pour les assureurs eux-mêmes?

M. Halliwell: C'est très variable. Très souvent, les régimes de pensions font l'objet de négociations collectives de façon plus ou moins régulière. J'imagine que le gouvernement pourrait promulguer une loi qui contraindrait à un réexamen automatique, mais nous serions opposés à tout système obligatoire qui imposerait de façon contraignante des rajustements.

M. MacLellan: Vous avez dit que vous étiez opposés à l'introduction immédiate d'une période de dévolution de deux ans et que vous souhaiteriez plutôt une introduction progressive. Sur quelle période de temps pensez-vous que ce pourrait être fait?

M. Halliwell: Nous avons beaucoup réfléchi aux procédures de dévolution. Nous pensons que l'un des aspects les plus importants du Livre vert sont ses propositions sur la dévolution.

Nous n'avons cependant pas arrêté de formule. Nous disons que nous ne sommes pas opposés à des améliorations dans ce domaine, améliorations qui sont nécessaires à bien des égards. Nous pensons simplement que le coût qu'une réduction immédiate à deux ans serait prohibitif et que cette mesure doit être introduite progressivement. Il ne faut pas procéder à la hâte, il faut prendre son temps.

M. MacLellan: Vous utilisez l'expression que je ne comprends pas très bien. Vous dites «après dévolution dans un régime de cotisations fixes, le bénéfice accumulé» . . . c'est-à-dire la pension normale prévue par la formule du régime . . . je ne comprends pas très bien ce terme.

M. DeVries: C'est à la page 10. Cette recommandation porte sur le chiffrage de la prestation de retraite après dévolution. Notre position est que la moitié du coût devrait être prise en charge par l'employeur. Nous suivons là-dessus les autres groupes patronaux et de nombreuses recommandations qui ont été faites, telles que celles du groupe de travail de l'Ontario qui disent que l'employeur devrait payer la moitié du coût. Voilà ce que nous disons.

M. MacLellan: Vous dites également que la moitié de l'excédent devrait être transférée au RPR. Vous dites:

[Texte]

The employees' accumulated contributions plus interest would then be applied against one-half the cost, and any excess would be transferred to his or her Registered Pension Account.

Are you saying that only the employer's contributions, or the employer's portion and a reasonable interest amount on that portion, should be put in the RPA, and the employee's portion should be given to the employee to do what he or she wants?

Mr. DeVries: We are saying that should be costed to ensure that half the cost is employee's, half employer's. If there is any excess, that is what should be transferred to the new vehicle of the registered pension account.

Mr. MacLellan: Just give me that again. You are saying half should be put in an RPA?

Mr. DeVries: No. We are saying the excess—the cost should be determined 50% to the employer and to the employee. If there is any excess, such as . . .

Mr. Wolfson: The employee's contributions.

Mr. DeVries: That is right—that will go to the registered pension plan.

Mr. MacLellan: The employee's contributions will go to the registered . . .

Mr. DeVries: Just over the 50% cost.

Mr. MacLellan: Just the excess, not the 50%?

Mr. DeVries: Right.

Mr. MacLellan: Why is that? Why would you say not the 50% cost? What I am saying is that you do not favour a locking-in of pension contributions.

Mr. DeVries: It was the view of the committee, in discussion with the board of directors, that this was in favour of equity of the costing. That is as far as the discussion went in that context.

Mr. Halliwell: I think it is important, Mr. MacLellan, that we are talking about after vesting, so that he is vested in the fund, and the employer's money is vested in the fund, and he has a vested pension interest in that fund. What we are saying is that the cost of that benefit should be defined, and the employee should pay 50% of it, and the employer should pay 50%, and it should stay there.

Mr. MacLellan: Stay in the plan, after the vested earnings . . .

Mr. Halliwell: Absolutely. The only thing that would be transferred out would be if the employee's contributions happen to be in excess of 50% of the cost of that. If he had an extra \$500 already contributed, that could then go into a locked-in RPA.

Mr. MacLellan: So what you are saying is that the funding both sides have put in under the terms of the plan would automatically remain in the plan after vesting, but any

[Traduction]

Les cotisations cumulatives des employés, plus les intérêts, devraient servir à couvrir la moitié du coût, et tout excédent être transféré au compte de pension enregistré de l'intéressé.

Voulez-vous dire par là que seule la portion de l'employeur et un montant d'intérêts correspondant raisonnable devraient être versés au CPE et que la portion de l'employé devrait lui être remise pour libre disposition?

M. DeVries: Nous disons qu'il faut chiffrer cela pour que la moitié du coût soit prise en charge par l'employé et la moitié par l'employeur. S'il y a un excédent, celui-ci doit être transféré sur le compte de pension enregistré qui constitue un véhicule nouveau.

M. MacLellan: Répétez cela, s'il vous plaît. Vous dites que la moitié devrait être versée dans un CPE?

M. DeVries: Non. Nous disons que l'excédent . . . le coût devrait être assumé à 50 p. 100 par l'employeur et à 50 p. 100 par l'employé. S'il y a un excédent, tel que . . .

M. Wolfson: Les cotisations de l'employé.

M. DeVries: Oui . . . cela serait versé au compte de pension enregistré.

M. MacLellan: Les cotisations de l'employé iraient au compte enregistré . . .

M. DeVries: La portion qui dépasse 50 p. 100 du coût.

M. MacLellan: Uniquement l'excédent, pas les premiers 50 p. 100?

M. DeVries: Oui.

M. MacLellan: Pourquoi? Pourquoi pas les premiers 50 p. 100? Cela revient à refuser un blocage des cotisations de pension.

M. DeVries: Le Comité, d'accord avec le conseil d'administration, a jugé que ce serait équitable. C'est là notre conclusion.

M. Halliwell: Nous parlons ici de dévolution, monsieur MacLellan, l'argent de l'employeur est bloqué dans le fonds et celui de l'employé également. Ce que nous disons, c'est que le coût de cette prestation doit être chiffré et que l'employé doit en payer 50 p. 100 et l'employeur 50 p. 100 et que cet argent doit rester bloqué.

M. MacLellan: Être bloqué dans le régime une fois que les cotisations . . .

M. Halliwell: Absolument. Ce n'est que si les cotisations de l'employé dépassaient 50 p. 100 du coût que l'on pourrait retirer l'excédent. Si l'employé avait cotisé une somme excédentaire de 500 dollars, celle-ci serait virée à un CPE bloqué.

M. MacLellan: Vous dites donc que l'apport des deux parties au régime y resterait automatiquement investi après dévolution et que tout montant excédentaire serait viré dans un RPE bloqué.

[Text]

additional amounts, you are saying, would be locked in by going to an RPA.

Mr. Halliwell: And only additional amounts that have been contributed by the employee.

Mr. MacLellan: Yes. Now, before vesting, which if we have a phased-in vesting period instead of the immediate two-year program would happen fairly frequently—what would you say before vesting: the whole amount of the employer's and employee's portion would be put into an RPA? What would you recommend there?

Mr. Halliwell: We are simply saying that prior to vesting the employee would get his contributions back, with an interest rate that is more reflective of what is going on in the market.

Mr. MacLellan: Oh, yes. Right.

You recommend that an employee upon termination prior to vesting should be entitled to a refund of his or her contributions. This is what you are saying, that the employee's contribution would be vested.

• 1025

Now, the other question I wanted to mention is that, as you know, the unions say—and I think perhaps there is a certain amount of justification on their part—the funds are earning funds that really are not going back into the plan, that they are going to the benefit of the companies or to the insurers. Of course, the insurers say, on the other hand: Look, the money we earn through our investments is because of our expertise. If we are going to have the best possible investments under this pension scheme, then we have to have some incentives; so we need a portion of that income that we make over and above as a carrot to keep ourselves on tap and to provide the incentive to invest as wisely as possible. What feelings does the association have on that question?

Mr. Halliwell: That might be what the unions say, but I do not think that is what employers say. Employers are saying funds may well be earning excess amounts of money, and properly should be earning excess money, and that in many cases that money is returned to the contributors in the form of improved benefits in the plan. Improved benefits may not necessarily be a cost of living escalator that is tied to CPI, but it may be better pensions; it may be earlier retirement; it may be all sorts of things.

The Chairman: Before I recognize Mr. Reid on that, you are one of the few groups that do have, in fact, joint trusteeship between the unions and your management in terms of the control of those funds. Why are you opposed, though, to going on the assumption that they belong to both the employer and to the employee? Why should the employee have to rely on the largesse of the employer on any excess interest? It is also possible in some cases where the employers have reduced their costs of the pension plan by using those excess interest funds. Is that fair?

[Translation]

M. Halliwell: Oui, et uniquement les montants excédentaires versés par l'employé.

M. MacLellan: Oui. Maintenant, avant la dévolution, ce qui arrivera assez fréquemment si ce système est introduit progressivement et non pas de façon immédiate, qu'arriverait-il: est-ce que la totalité de la part d'un employeur et de l'employé serait placée dans un CPE? Que proposeriez-vous à cet égard?

M. Halliwell: Nous disons simplement qu'avant la dévolution, l'employé se verrait restituer ses cotisations propres, augmentées d'un taux d'intérêt correspondant au taux du marché.

M. MacLellan: Oui, je vois. Bien.

Vous recommandez qu'un employé, au moment de son départ et avant l'introduction de la dévolution, obtienne le remboursement de ses cotisations. Ce que vous dites, c'est que la contribution de l'employé serait remboursée.

J'aimerais maintenant passer à une autre question. Comme vous le savez, les syndicats affirment, et ils n'ont pas entièrement tort, que les fonds de pension rapportent des bénéfices qui ne sont pas entièrement reversés, qui profitent aux compagnies ou aux assureurs. Évidemment, les assureurs disent, pour leur part: les bénéfices que rapportent nos investissements découlent de notre savoir-faire. Si l'on veut que nous fassions les meilleurs investissements possibles, il faut que nous y trouvions notre intérêt, c'est-à-dire que nous puissions conserver les bénéfices supplémentaires à titre de carottes, en quelque sorte, pour nous motiver. Qu'en pense l'Association?

M. Halliwell: C'est peut-être ce qu'affirment les syndicats, mais le patronat ne dit pas la même chose. Nous disons qu'il se peut fort bien que les fonds de pension rapportent des bénéfices excédentaires et que c'est une bonne chose et que très souvent, ceux-ci sont reversés au fonds pour améliorer les prestations offertes aux cotisants. Des bénéfices excédentaires ne permettent pas nécessairement d'indexer les pensions au coût de la vie, mais peuvent se traduire par de meilleures pensions, par des départs à la retraite anticipés, par toutes sortes de choses.

Le président: Avant de donner la parole à M. Reid là-dessus, je voudrais dire moi-même que vous êtes l'un des rares groupes où les fonds de pension sont administrés conjointement par les syndicats et le patronat. Pourquoi réfutez-vous cependant la notion que ces fonds appartiennent aussi bien aux employeurs qu'aux employés? Pourquoi les employés devraient-ils s'en remettre à la générosité de l'employeur lorsqu'il s'agit de distribuer les bénéfices excédentaires? Il est possible également que dans certains cas, les employeurs se servent de ces bénéfices excédentaires pour réduire leurs propres cotisations au régime. Est-ce juste?

[Texte]

Mr. Halliwell: I do not think that is the case, Mr. Chairman, with regard to multi-employer plans, because of the contribution rate. I think it is important to understand, in multi-employer plans, they are in essence non-contributory insofar as the employee is concerned. The amount of money that goes into a multi-employer plan is determined strictly by negotiations in a collective agreement, and it is on a cents per hour basis. It may say in a collective agreement that there will be 5¢ per hour to a pension fund. The employee does not have a deduction from his cheque for a pension.

The Chairman: A union man will argue that is part of total compensation.

Mr. Halliwell: Yes.

The Chairman: If he takes it on pension, he is giving it up in wages.

Mr. Halliwell: Yes, he will argue that, and maybe with some validity, too. I think there is only so much money available, and it has to come from somewhere. But in a sense, he does not have a monthly contribution to this plan, and the funds are all contributed by the employer and jointly trustee; so if that board of trustees decides they want to have inflation protection, then I think it is well within their right to do that. Is it not, Bob?

Mr. Dryden: Yes, it is. I think the point Mr. Halliwell is making is that, under these multi-employer plans, there is a certain sum of money and that is all the trustees have to spend. If, for example, legislation were to change which made the cost of a particular plan more expensive, such as the excess interest formula, then the benefits would of necessity have to be reduced.

You see, we keep in mind two fundamental principles when we talk about bargaining benefits, particularly pensions. One is whether you bargain with the union to provide a given benefit. A typical manufacturing plan—for example, with the steelworkers—would provide for a plan that would pay \$10 a month per year of service. There, the company undertakes to provide a benefit. In the construction sector, this is not the way it is done. They bargain the cents per hour; and once a contractor has contributed his 50¢ an hour or \$1 an hour in some cases, that is all there is. The trustees have nowhere to go to get money. They cannot go back to the contractor and say they need more.

The Chairman: Are most of your pensions money purchase or defined benefit within your organization?

An hon. Member: It has to be money purchase.

Mr. DeVries: Most of them are money purchase, but there are defined benefits.

• 1030

They take the lump of money that is contributed and they hire an actuary and determine a benefit that level of contribution could create.

Mr. F. Lacasse (Committee Research Associate): Most of them are money-purchase.

[Traduction]

M. Halliwell: Je ne pense pas que ce soit le cas des collectifs de pension, à cause du taux de cotisation. Il faut bien comprendre que dans ces collectifs, les montants versés aux fonds de pension sont fixés strictement par les conventions collectives et calculés en cents par heure de travail. La convention collective dira, par exemple, que 5¢ par heure de travail sont versées au fonds de pension. La cotisation n'est pas déduite du chèque de l'employé.

Le président: Mais le syndicaliste pourra prétendre que cela fait partie de sa rémunération totale.

M. Halliwell: Oui.

Le président: Ce qu'il prend sous forme de pension, il le perd en salaire.

M. Halliwell: Oui, et il n'aura peut-être pas entièrement tort. L'enveloppe totale est fixe et l'argent des pensions doit venir de quelque part. Cependant, il ne fait pas une cotisation mensuelle au régime, l'employeur apporte également sa part et les fonds sont administrés conjointement; si ce conseil d'administration décide une protection contre l'inflation, c'est son droit de le faire, n'est-ce pas, Bob?

M. Dryden: Oui, tout à fait. Ce que veut faire ressortir M. Halliwell est que dans ces collectifs de pension, il y a un montant d'argent fixe et que les administrateurs ne peuvent pas en dépenser plus. Si la loi devait accroître le coût d'un régime en particulier, par la formule de l'intérêt excédentaire, par exemple, alors les prestations devraient nécessairement être réduites.

Voyez-vous, lorsqu'on négocie ces prestations, il y a deux options possibles. D'une part, vous pouvez négocier avec le syndicat une prestation bien définie. Un régime de pension typique dans le secteur de la fabrication, par exemple dans la sidérurgie, prévoira 10 dollars par mois par année de service. La compagnie s'engage à verser une prestation chiffrée. Ce n'est pas ainsi que les choses se passent dans le secteur de la construction. On y arrête une cotisation fixe par heure de travail une fois que l'entrepreneur a cotisé ses 50¢ de l'heure ou 1 dollar de l'heure, c'est fini. Les administrateurs ne peuvent s'adresser nulle part ailleurs pour trouver de l'argent, ils ne peuvent pas demander à l'entrepreneur d'en donner davantage.

Le président: Est-ce que la plupart de vos régimes sont à prestations définies ou à souscription au comptant?

Une voix: Il faut que ce soit des souscriptions au comptant.

M. DeVries: La plupart sont des souscriptions au comptant, mais il y en a également à prestations définies.

Ils prennent le montant total des cotisations, engagent un actuaire et déterminent la prestation que des cotisations de ce montant peuvent engendrer.

M. F. Lacasse (chargé de recherche du Comité): La plupart sont des souscriptions au comptant.

[Text]

Mr. Dryden: The unionized multi-employer plans are virtually all money purchase. But when you get into the administrative people who work for construction companies, such as engineering and draftsmen and managerial people, they are under the more normal type of pension plan that you find in the manufacturing sector.

The Chairman: I have just two last quick questions before I get to Mr. Reid.

How does this portability work? Let us say a worker leaves Saint John and moves out to Vancouver on a project. How does that portability work?

Mr. Dryden: There are several situations, but let us assume that the individual you are talking about is a pipefitter. Through the pipefitter union, they would arrange for the transfer. In other words, the employer in British Columbia needs so many pipefitters. They are unavailable. He goes to his union and there is a hiring hall concept that is practised throughout Canada. And the hiring hall of the union says: Look, there are no pipefitters available in British Columbia, but if you are prepared to pay transportation costs, we can supply them from . . .

You have picked rather an extreme example, because this is one side of the country to the other, but if the employer is prepared to hire them and pay the difference—and obviously a subsistence and travel and everything else comes into this equation—then the transfer takes place. Almost invariably there will be a reciprocal arrangement between the Vancouver local and the Nova Scotia local, or the Newfoundland local. Under that arrangement, as I said earlier, if the transfer is of a permanent nature the money-following-the-man principle would mean that the money that had already been contributed through Saint John's local would be transferred to the B.C. local. If it were of a temporary nature it might be done the other way, and the contributions to the pension plan that the employee earns while he is working in B.C. for, let us say, three or four months would be returned to the Nova Scotia local. Now this is a matter of arrangement between the locals.

The Chairman: Because you are so used to that mobility then, one of the issues that has come up on the women's, which was not addressed in your brief . . . a lot of groups here claim that in order to track—let us assume credit-splitting at divorce—that it is going to be very expensive. Have you found that to be the case? You probably have more familiarity with that kind of transfer. Is that much of an administrative cost? Does it concern your association?

Mr. Dryden: In the multi-employer I have never run into it, frankly.

The Chairman: All right.

Mr. Halliwell: You are saying that we transfer money regularly. I guess it is an administrative expense to transfer that money. We do not transfer it because of divorces, but we do transfer money regularly.

The Chairman: I know. But I mean if it is not . . . what I am saying is that if it is not prohibitive then it is not going to be

[Translation]

M. Dryden: Les collectifs de pension des travailleurs syndiqués sont presque tous des souscriptions au comptant. Par contre, dans le cas du personnel administratif qui travaille pour les entreprises de construction, les ingénieurs, les dessinateurs et les administrateurs, ils possèdent des régimes plus conventionnels comme ceux que l'on trouve dans le secteur de la transformation.

Le président: Je n'ai que deux courtes questions avant de passer à M. Reid.

Comment fonctionne cette transférabilité? Prenons un ouvrier qui part de Saint-Jean pour aller travailler sur un chantier à Vancouver. Comment fonctionne la transférabilité?

M. Dryden: Il y a plusieurs possibilités, mais supposons qu'il s'agisse d'un ajusteur. Le syndicat des ajusteurs arrange le transfert. Autrement dit, un employeur de Colombie-Britannique a besoin d'un nombre x d'ajusteurs qu'il ne trouve pas sur place. Il s'adresse au syndicat qui procède au recrutement à l'échelle nationale. Le syndicat va lui dire qu'il n'y a pas d'ajusteurs disponibles en Colombie-Britannique mais que, s'il est disposé à couvrir les frais de transport, il peut en faire venir de . . .

Vous avez choisi un exemple plutôt extrême car il s'agit là d'un déplacement d'un bout du pays à l'autre, mais si l'employeur est prêt à payer le déplacement, ainsi qu'une indemnité de subsistance et de voyage et tout le reste, le transfert va se faire. Presque invariablement, il y a un accord de réciprocité entre la section syndicale de Vancouver et la section locale de Nouvelle-Écosse ou de Terre-Neuve. Aux termes de cet accord, comme je l'ai déjà expliqué, si le transfert n'est pas permanent, le principe «l'argent suit l'homme» signifie que les sommes déjà cotisées par l'intermédiaire de la section de Saint-Jean seront virées à la section de Colombie-Britannique. Si le transfert est temporaire, ce pourra être l'inverse, à savoir que les cotisations au régime que l'employé gagne pendant son travail en Colombie-Britannique seront virées à la section de Nouvelle-Écosse. On procède par entente entre les sections locales.

Le président: Puisque vous êtes tellement habitués à la mobilité de la main-d'oeuvre, un des problèmes soulevés par les femmes et dont vous ne parlez pas dans votre mémoire . . . De nombreux groupes affirment qu'il est très coûteux de calculer toutes les cotisations par exemple, en cas de partage des biens pour cause de divorce. Est-ce le cas? Vous avez probablement beaucoup l'habitude de ce genre de transfert. Le coût administratif est-il élevé? Est-ce que cela préoccupe votre association?

M. Dryden: Je n'ai jamais rencontré de cas de ce genre dans les collectifs de pension.

Le président: Bien.

M. Halliwell: Vous dites que nous transférons les cotisations régulièrement. Cela représente des frais administratifs. Nous ne le faisons pas à cause de divorces, mais nous transférons les cotisations régulièrement.

Le président: Je sais. Si cela ne coûte pas si cher, alors ce ne sera pas difficile. Vous avez l'habitude de suivre les gens à la

[Texte]

that difficult. You are so used to tracking fellows from all over. A lot have said that there is just no way that they feel that they should have to be responsible for the administrative costs of tracking this worker plus his ex-wife for the next umpteen years or whatever.

Mike?

Mr. Wolfson: Does much of this transfer of funds occur under defined benefit plans, or is virtually all of it under the money purchase arrangements?

Mr. Halliwell: I think it is safe to say that virtually all of it is under money purchase plans.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman. May I join my colleagues in extending a welcome to the Canadian Construction Association, particularly because of its distinctiveness or its uniqueness, as you referred to, and particularly because of the reference to the multi-employer concept. I would like to explore that further to see whether or not that could be used to the advantage of small businesses who say they want a great deal more flexibility in pensions and pension reforms because of the disparity, the diversity, in small business.

Mr. Chairman, before we get into that I would like to just clear up a couple of smaller mechanical features, starting off with your recommendation number one on page three, having to do with: "The CCA believes that the provision of retirement income above a base level . . ." The question is: How do you determine a base level?

• 1035

Have you any feeling as to the funding of that base level as between the OAS, GIS, or whatever—the allocation of funds. Are you going to simply leave it to this task force to determine what the base level is from a poverty line point of view?

Mr. Halliwell: Those are very difficult questions, Mr. Reid, but certainly we did not agree that there should be any expansion of the Canada Pension Plan. We think those three plans provide an indexed pension. We think they provide a base level of pension, and beyond that, I think, are the statement says that it is primarily the responsibility of the individual. We are not saying that it is solely his responsibility, but primarily it is.

We say that the guaranteed income supplement should be immediately increased, or as soon as possible, to bring people up to what we call a poverty level. We had trouble, quite frankly, wrestling with what that was. In our discussions with Statistics Canada, we talked about what they call a low income cut-off level. I think the figures that they talk about were that if a person had to spend at least 58% of his income for provision of food, shelter and clothing that he was probably about at the cut-off level. They determined that today, in 1982 at least, the figure is \$7,941 for a single person; you would have to have at least that much if you spent 58% of it for food, shelter, and clothing. For a married couple, they are talking of \$10,414. I do not vouch for the validity of those calculations at

[Traduction]

trace. Beaucoup de personnes nous ont dit qu'il était exclu qu'ils absorbent les frais administratif qu'il en coûte de suivre pendant x années la trace des cotisations de telle personne plus de sa femme.

Mike?

M. Wolfson: Est-ce qu'un grand nombre de ces virements de fonds concernent des régimes à prestation définie ou bien s'agit-il presque uniquement de régimes à souscription?

M. Halliwell: Il s'agit presque exclusivement de régimes à souscription au comptant.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Je vous remercie, monsieur le président. Je tiens à me joindre à mes collègues et à souhaiter la bienvenue à l'Association canadienne de la construction à cause, d'une part, de son caractère distinctif et d'autre part à cause du concept de collectif de pension qu'elle pratique. Je vais explorer ce système plus en détail pour voir si l'on ne pourrait pas l'appliquer aux petites entreprises qui toutes souhaitent une plus grande souplesse dans les pensions en raison de leur disparité et de leur diversité.

Monsieur le président, j'aimerais auparavant obtenir quelques précisions sur des points techniques mineurs, à commencer par votre recommandation n° 3 à la page 3 où vous dites: «L'ACC considère que l'assurance d'un revenu de retraite au-delà d'un niveau de base . . . » Comment faire pour déterminer un niveau de base?

Comment faudrait-il constituer ce niveau de base, quelle serait la part respective du supplément de vieillesse, du SRG? Allez-vous simplement vous en remettre à nous pour fixer ce niveau de base en fonction du seuil de pauvreté?

M. Halliwell: C'est une question très difficile, monsieur Reid, mais nous ne sommes pas en faveur de l'élargissement du Régime de pension du Canada. Nous pensons que ces trois régimes constituent une pension indexée. Nous pensons qu'ils doivent assurer un certain niveau de base et, au-delà, les pensions doivent relever de la responsabilité propre de chacun. Nous ne disons pas qu'il doit être seul responsable, mais qu'il en a la première responsabilité.

Nous disons que le supplément de revenu garanti doit être augmenté immédiatement ou aussitôt que possible afin d'amener tout le monde au-dessus de ce que nous appelons le seuil de pauvreté. Nous avons déjà eu assez de mal à nous y retrouver. Nous avons parlé dans nos entretiens avec Statistiques Canada de ce qu'ils appellent un niveau de «coupure». Les chiffres cités sont de 58 p. 100 du revenu accaparé par la nourriture, le logement et l'habillement. Cela correspond aujourd'hui, ou du moins en 1982, à \$7,941 pour une personne seule. C'est le minimum dont il faudrait disposer si l'on doit consacrer 58 p. 100 de son revenu à la nourriture, au logement et à l'habillement. Pour un couple marié, ce chiffre est de \$10,414. Je ne garantis pas du tout la validité de ces calculs, je

[Text]

all. I am sure it depends whether you live in a city the size of Toronto or whether you live in a small place; there are regional differences and so on.

We do not venture a calculation of what poverty is. We just do not think Canadians should live in poverty.

Mr. Reid (St. Catharines): I will move on, Mr. Chairman, and come back to vesting.

I believe Mr. Dryden indicated earlier that vesting, insofar as the Canadian Construction Association is concerned, is not a major problem, possibly through the diversity of their plans and their uniqueness as referred to earlier, but the association has gone on record as being opposed to the two-year term as is proposed. Is this based on any background facts or considerations or is it just a general reaction to an early phasing in? I believe, Mr. Halliwell, you told Mr. MacLellan that you do not have an appropriate timetable for phasing in or you are not making a recommendation as to phasing in. That is the case as I assume?

Mr. Halliwell: Yes. We did not propose a timetable. We said that there definitely should be one established and we think that this committee may have recommendations in that regard. Certainly, we are not opposed to improvements in vesting, but our concern is for cost.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Halliwell, the point is that you have rejected the two-year proposal of the green paper. If it does not concern your association, what factors influence you in rejecting it, and these must have been costs. Have you any idea of the costs, and how they should be phased in?

Mr. Halliwell: No, we have not. I think our position is largely due to the type of plans we have in our industry, where multi-employer plans are in effect, and vesting is maybe not the same problem it is in other places.

We feel confident when we say that we reject the two-year proposal as being, we believe, too costly. No, we do not have figures to back that up, but our review of the costs from other people, and the research that we have done, have led us to the conclusion that it would be too costly to make such a massive jump immediately. We do not recommend a timetable. We leave that up to powers greater than we are, but we certainly think it should be phased in carefully over a period of time.

The Chairman: Mr. Reid, could I just have Mr. Wolfson ask a question following your same line of thought?

• 1040

Mr. Wolfson: On the costs of earlier vesting, the analysis available to the task force and the research staff suggest that if you have no requirement for inflation adjustment, you could in fact have a situation under defined benefit plans where earlier vesting would lower the cost of the plan. So I am not sure I fully understand your concerns about costs of earlier vesting, given that you have come out against any kind of mandatory inflation protection.

[Translation]

suis sûr que cela varie beaucoup si l'on vit dans une ville comme Toronto ou dans une petite localité; il y a aussi beaucoup de différences régionales.

Nous ne prétendons pas savoir calculer le seuil de pauvreté, simplement nous ne pensons pas que les Canadiens devraient subir la pauvreté.

M. Reid (St. Catharines): Je vais donc poursuivre, monsieur le président, et revenir à la dévolution.

J'ai cru comprendre que l'Association canadienne de la construction ne voit pas dans la dévolution un gros problème, peut-être à cause de la diversité des régimes et de leur caractère distinctif. Par contre, l'Association s'oppose au terme de deux ans envisagés. S'agit-il là simplement d'une opposition générale à une mesure aussi rapide ou bien est-elle due à des considérations plus techniques? J'ai cru comprendre, monsieur Halliwell, que vous avez répondu à M. MacLellan que vous n'avez pas de calendrier à proposer pour cette mesure et que vous n'avez pas de recommandation à formuler à ce sujet. Est-ce bien le cas?

M. Halliwell: Oui. Nous ne proposons pas de calendrier, nous disons qu'il faut en établir un et nous pensons que le Comité fera des recommandations à ce sujet. Nous ne sommes nullement opposés à améliorer la dévolution, mais nous nous inquiétons du coût.

M. Reid (St. Catharines): Mais le fait est, monsieur Halliwell, que vous avez rejeté la proposition du Livre vert. Si cela ne constitue pas un problème pour l'Association, quels facteurs vous amènent à la rejeter. Seul le coût peut vous motiver. Avez-vous une idée du coût et de la procédure à suivre pour cette introduction?

M. Halliwell: Non. Notre position découle principalement de la nature des régimes de pension qui existent dans notre secteur et où la dévolution ne pose peut-être pas le même problème qu'ailleurs.

Nous trouvons que le projet sur deux ans est trop coûteux. Non, nous n'avons pas de chiffres à l'appui, mais nos recherches et nos entretiens avec d'autres nous amènent à conclure qu'il serait trop coûteux d'introduire une mesure aussi radicale immédiatement. Nous ne proposons pas de calendrier, nous nous en remettons à ceux qui sont plus experts que nous mais nous pensons qu'il faut agir prudemment et lentement.

Le président: Monsieur Reid, pourrais-je autoriser M. Wolfson à poser une question sur ce même sujet?

M. Wolfson: Pour parler du coût d'une dévolution plus rapide, les analyses dont disposent le Comité et le personnel de recherche révèlent qu'à défaut d'indexation obligatoire au taux d'inflation, on pourrait fort bien en arriver à des régimes à prestations définies moins coûteux en raison d'une dévolution plus rapide. Je ne vous suis donc pas très bien lorsque vous dites qu'une dévolution plus rapide pourrait vous coûter plus cher, dans la mesure où vous vous opposez à toute disposition obligatoire qui garantirait une indexation au taux d'inflation.

[Texte]

Mr. Halliwell: I do not think we were privy to that kind of information. I do not quite follow the thinking, that if there is no provision for inflation protection that it would reduce the cost to have earlier vesting.

Mr. Wolfson: Yes, because the value of the vested deferred benefits, for a person who leaves a plan, say between two years and ten years, if you lower the vesting, that benefit would not be indexed. So the employee has contributed some . . . Well, it depends on the contribution rate. He will have contributed or the employer will have contributed on his behalf, and the amount of benefit he would get out at the end, if it is eroded by inflation, could well be less, considerably less, than the amount of contributions that were originally anticipated out of the reserve built up according to the actuary's requirements.

Mr. Halliwell: I cannot dispute that. We have no information of that nature.

The Chairman: I want to follow up too. I want to get this done before the eleven o'clock bells ring. Let us not call it vesting. Let me ask you this question. At what point does the employer's money follow the employee in most of your plans?

Mr. Dryden: Oh, immediately. In a transfer of an employee, for example, between two locals of the same union, and assuming there is a reciprocal arrangement between these two locals, it . . .

The Chairman: And that would be money purchase.

Mr. Dryden: Yes.

The Chairman: Right. What is your objection to vesting?

Mr. Dryden: We see a very distinct difference between the multi-employer plan, which is founded on this hiring hall concept, founded on the principle that an employee works for a large number of contractors over his lifespan, as against the non-union employee who works for a construction company, let us say, as an engineer or a draftsman or a manager or something of that nature and who has usually a fairly long tenure of employment with that person. There are two distinct problems.

The Chairman: Yes, but if you are a construction worker, not on the management side, and it is immediate vesting if he goes from one employer to another by a money purchase, then why is your association objecting to vesting? I mean, that is immediate vesting . . .

Mr. Dryden: It is not truly vesting in that sense, if I understand your question. The employee is still working, if you like, for the same union and in the same trade.

Mr. Dantzer: What if he leaves or retires after about five years, what happens to the money?

[Traduction]

M. Halliwell: Je ne pense pas que nous ayons eu connaissance de ces documents, mais je ne suis pas très bien votre raisonnement lorsque vous dites que s'il n'y a pas indexation, la dévolution plus rapide entraînerait une diminution du coût du régime.

M. Wolfson: C'est indubitable parce que la valeur des prestations différées accordées par dévolution, dans le cas de quelqu'un qui abandonnerait son régime mettons entre deux ans et dix ans, avec une dévolution plus rapide, ces prestations ne seraient pas indexées. L'employé a donc cotisé . . . Evidemment, tout dépend du taux de cotisation, mais l'employé aura cotisé directement ou par l'entremise de son employeur, et en fin de compte le total des prestations qu'il recevra aura été grignoté par l'inflation et pourrait fort bien être de loin inférieur au total des cotisations dont le versement avait été prévu à l'origine depuis la réserve constituée selon les critères fixés par les actuaires.

M. Halliwell: En effet, c'est indéniable, mais nous n'avons aucun renseignement à cet égard.

Le président: J'aimerais à mon tour poursuivre dans la même veine et si c'est possible arriver à mes fins avant 11h00. Ne parlons pas de dévolution mais laissez-moi vous poser la question suivante: en général, pour vos régimes, à quel moment l'argent versé par l'employeur suit-il effectivement l'employé?

M. Dryden: Mais immédiatement. Supposons qu'un employé soit muté d'une section à une autre du même syndicat et supposons qu'il y ait un accord de réciprocité entre ces deux sections . . .

Le président: Il s'agirait alors d'une souscription au comptant.

M. Dryden: C'est cela.

Le président: D'accord. Qu'avez-vous à redire à la dévolution?

M. Dryden: Selon nous, il y a une différence très fondamentale entre les collectifs de pension qui reposent sur la notion du réservoir de recrutement, qui reposent sur le principe selon lequel l'employé, pendant sa vie active, travaille pour toute une série de patrons, et le cas de l'employé non syndiqué qui travaille mettons pour un entrepreneur en qualité de dessinateur, d'ingénieur ou d'administrateur et qui, le plus souvent, reste très longtemps à l'emploi de la même entreprise. Il y a donc deux problèmes très différents.

Le président: D'accord, mais si vous travaillez dans la construction, et non pas comme administrateur, il y a dévolution immédiate si vous passez d'un employeur à l'autre puisqu'il s'agit d'un régime à souscription au comptant. À ce moment-là, pourquoi vous opposez-vous à la dévolution? Il y a effectivement dévolution immédiate . . .

M. Dryden: Ce n'est pas vraiment une véritable dévolution si je vous ai bien suivi car l'employé continue à travailler pour le même syndicat et dans la même spécialité.

M. Dantzer: Et s'il cesse de travailler après cinq ans, que devient son argent?

[Text]

Mr. Dryden: Depending on the terms of the plan, and many of them are 10 years, then it is the same as if an engineer left the employ of a construction company.

Mr. Wolfson: So he forfeits all those contributions made on his behalf.

Mr. Dryden: That is right. When I said that it was not a particular problem, it is because the average tradesman in the construction industry enters the construction industry and remains there for a good portion of his life. He may work for 15 or 20 employers over that period of time, and he may work in every province in Canada over a period of that time, but he is still employed as a plumber. He does not think in terms of going from one employer to another and his pension plan reflects the fact that he works for a plumber for a good portion of his life. But when an engineer goes to work for company A and after five years resigns and goes to work for company B, then vesting comes into this thing.

Mr. Halliwell: I might ask our president to comment on this point, too.

Mr. Nuth: I think it is important for the committee to recognize the point that has just been made, that there is this other whole group of our employees which is fairly substantial, and I do not think we can limit it to the description of them to purely management people. Our industry does employ, in addition to this very large field staff, a very large number of the normal kind of people—clerical, office, draftsmen, engineers . . . the whole head office personnel of a company. Those arrangements are quite different for pension purposes from the multi-employer types of plans that have been largely preoccupying the discussion so far. In that sense, our concerns about the cost of vesting, I think, are understood in relation to that group of people more than they are in relation to the field people.

• 1045

The Chairman: Thank you.

Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): I had a number of questions, but I would like to stay on this multi-employer duplicity of plans, so that we can consider these in relation to other segments of our economic interests, such as small business.

As I take it, you have a wide range of multi-employer plans. Is this province vis-à-vis province, or, breaking that down, region vis-à-vis region within a province? Is there any uniformity among these that allows the portability, allows the vesting at an earlier date, and the carriage of a vested interest by an employer from Newfoundland to British Columbia, or whatever? I think we have to have that to form a basis for the problem.

The Chairman: Mr. Dryden.

[Translation]

M. Dryden: Cela dépend de la durée du régime, la plupart d'entre eux sont des régimes décennaux, mais c'est la même chose que dans le cas d'un ingénieur qui quitterait la firme pour laquelle il travaille.

M. Wolfson: Il abandonne donc toutes les cotisations faites pour son compte.

M. Dryden: C'est cela. Lorsque je disais qu'il ne s'agissait pas vraiment d'un problème, il faut bien comprendre que l'homme de métier qui travaille dans la construction y travaille pendant une bonne partie de sa vie active. Peut-être travaillera-t-il pour 15 ou 20 employeurs différents, peut-être travaillera-t-il dans toutes les provinces du Canada, mais il n'en reste pas moins qu'il est toujours plombier. Le fait qu'il change d'employeur ne fait aucune différence dans la mesure où son régime de pension sanctionne le fait que pendant une bonne partie de sa vie active il a travaillé comme plombier. En revanche, lorsqu'un ingénieur travaille pour une entreprise et démissionne après cinq ans pour aller travailler pour une autre entreprise, à ce moment-là, la dévolution entre en jeu.

M. Halliwell: Je pourrais demander à notre président de dire également quelques mots à ce sujet.

M. Nuth: Je dirais qu'il est important que le Comité comprenne l'argument qui vient d'être avancé, c'est-à-dire qu'il y a tout ce réservoir d'employés, réservoir assez important, et que ces employés ne sont pas tous à strictement parler des administrateurs. Outre ce personnel de métier extrêmement nombreux, nous comptons également beaucoup d'employés qu'on retrouve dans les autres domaines, des commis, du personnel de bureau, des dessinateurs, des ingénieurs, c'est-à-dire en fait tout le personnel du siège de l'entreprise. Les dispositions à leur égard en matière de pension diffèrent beaucoup des collectifs de pension qui ont mobilisé le plus clair de la discussion jusqu'à présent. Et à ce moment, il faut comprendre que si nous nous inquiétons de ce que coûte la dévolution, c'est en pensant davantage à ces gens-là qu'au personnel de métier.

Le président: Je vous remercie.

Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): J'aurais eu plusieurs questions à poser, mais je préférerais poursuivre cette question des collectifs des régimes de pension afin que nous puissions les comparer aux autres composantes de l'économie, comme la petite entreprise.

Comme je vois les choses, il existe toute une gamme de collectifs de régimes de pension. Ces collectifs marchent-ils province par province ou, dans une même province, région par région? Sont-ils uniformes et permettent-ils tous la même transférabilité, la même dévolution anticipée et le transfert mettons des cotisations de Terre-Neuve à la Colombie-Britannique par exemple? Je pense que c'est de cela qu'il faut partir.

Le président: Monsieur Dryden.

[Texte]

Mr. Dryden: To try to answer the first part of your question, there are some principles that are threaded through all of these plans, but there are, as I have already stated, many differences. Most of the plans are provincial in nature. In other words, you have a plan that covers the pipefitters in Ontario or Manitoba, and there could be differences between those two. There are differences between the provinces; there are differences between the trades. Because these are really negotiated vehicles that we are talking about.

To get to the vesting side of it, the more difficult area, I think we have already stated that we do not think of an individual as leaving the industry and leaving the pension plan simply because he is transferred from company A to company B within a geographical location, or within the boundaries of the local union. We do not think of him as losing his vesting if he moves within the same trade from one province to another, because the reciprocal agreement takes over at that stage. But we do think of him as leaving the trade if he suddenly decides he wants to become a taxi driver instead of a pipefitter. If he did not meet the vesting requirements, as provided by the trust agreement, then he would lose his benefits if he resigned and became a taxi driver.

Mr. Reid (St. Catharines): The question might be, Mr. Chairman, is one of those common elements among these multi-numbered plans a vesting of 10 years in the construction industry?

Mr. Halliwell: Do we have a vesting of 10 years? Is that a common thing?

Mr. Dryden: It is common. I could not say that over 50% of them are 10 years, Mr. Reid, but the 10 years is fairly common. Some of them are 5 years.

Mr. Reid (St. Catharines): All right.

The president mentioned, and I agree, that the emphasis has been on the working force because your brief only casually mentions that there is a distinction between the management side and plans related to the management side, and plans related to the work force. I am assuming that the force in the management side is not as mobile as that in the ordinary work force. I am also assuming that in both instances, management and the plans related to the workers are money-purchase plans.

Mr. Halliwell: Not necessarily.

Mr. Reid (St. Catharines): Not necessarily?

Mr. Halliwell: No.

Mr. Reid (St. Catharines): The number of coverages is considerably less among the management side. Is there a uniform approach across the country with respect to management, and are the vehicles of pension protection pretty much uniform, or the same, from the management point of view?

Mr. Halliwell: No. When we talk about the unionized construction workforce, we are talking about the large bulk of employees in our industry. But those are not the only employees. In addition to management, we have a number of

[Traduction]

M. Dryden: Pour ce qui est de la première partie de votre question, tous les régimes ont certains éléments communs, certains principes communs, mais comme je l'ai déjà dit il y a aussi énormément de différences. La plupart des régimes ont un caractère provincial. En d'autres termes, les ajusteurs de l'Ontario ont leur régime, ceux du Manitoba ont le leur, et les deux peuvent fort bien présenter certaines différences. Il y a donc des différences d'une province à l'autre et également d'un métier à l'autre. En fait, ce sont des régimes qui sont négociés.

Pour passer à la dévolution, l'élément le plus difficile, nous avons je crois déjà dit que nous ne considérons pas que le cotisant abandonnait sa spécialité ou abandonnait son régime de pension du simple fait qu'il quittait une entreprise donnée pour aller travailler dans une autre entreprise, c'est-à-dire qui change de région ou de section syndicale. Cet employé ne perd pas son droit à la dévolution s'il continue à exercer son métier mais dans une autre province parce qu'il y a des accords de réciprocité. Toutefois, nous considérons qu'il abandonne sa spécialité s'il décide tout d'un coup de conduire un taxi au lieu d'ajuster des tuyaux. S'il ne répond plus aux critères en matière de dévolution, critères qui figurent dans le contrat fiduciaire, il perd ses prestations du moment où il donne sa démission pour faire le chauffeur de taxi.

M. Reid (St. Catharines): On pourrait se demander, monsieur le président, si l'un des traits communs de ces collectifs n'est pas la dévolution sur dix ans dans l'industrie de la construction.

M. Halliwell: Si la dévolution sur dix ans est un trait commun, c'est cela?

M. Dryden: C'est un trait commun. Je ne pourrais pas dire si plus de la moitié de ces collectifs valent pour 10 ans, monsieur Reid, mais c'est assez fréquent. Certains prévoient cinq ans.

M. Reid (St. Catharines): D'accord.

Le président a signalé, et je suis d'accord avec lui, qu'on a surtout insisté sur la population active car votre mémoire ne mentionne qu'incidemment le fait qu'il faut faire une distinction entre la composante administrative et les régimes qui lui sont propres et les régimes valant pour l'effectif. J'imagine que, du côté de l'administration, le personnel est plus stable que la moyenne de l'effectif. Je parle également du principe que dans les deux cas les régimes de pension sont des régimes à souscription au comptant.

M. Halliwell: Pas nécessairement.

M. Reid (St. Catharines): Pas nécessairement?

M. Halliwell: Non

M. Reid (St. Catharines): Du côté de l'administration, le nombre d'employés couverts est bien inférieur. Du point de vue de la gestion, et je pense ici à l'échelle du Canada, les régimes de pension sont-ils relativement uniformes?

M. Halliwell: Non. Lorsque nous parlons des syndiqués dans la construction, il s'agit de la masse de nos employés, mais les employés syndiqués sont loin d'être nos seuls employés. Outre la catégorie de la gestion, nous avons également d'autres

[Text]

non-union workers; and we have a manufacturing sector, or workers who work in plant, for example. They have a wide variety, I think, of pension plans, the same as in the manufacturing industry or in any other segment of Canadian society; there is no particular attempt to have them uniform in any way.

• 1050

Mr. Reid (St. Catharines): I was hoping to hear you reiterate what you said in your submission, that the bulk of your plans are union negotiated. We have had that submitted to us on several occasions, that pensions should be union negotiated, giving both sides a proper opportunity of implementing a pension scheme and funding a pension scheme and knowing what is going on. I hear you now say that a number of your members are non-union. Are they covered by pension plans at all?

Mr. Halliwell: They may well be, in many instances. They fit into a company pension plan.

Mr. Reid (St. Catharines): An employer-sponsored plan.

Mr. Halliwell: But certainly it would be a different arrangement from what is provided in the jointly trusted fund.

Mr. Reid (St. Catharines): In the multitude of plans that you do have, can we somewhere reduce that, either in writing later or, quickly, now? What are the common elements? What is common to each of these plans? From the point of view of administration, what are the problems related to your particular industry? If you are going to perpetuate the uniqueness of the construction industry, as you suggest, how might this be done as we—and I am putting this all in my last question here, Mr. Chairman—approach the expansion of the CPP? I am sorry that time does not allow me to get into that aspect of it as well.

Are you suggesting that the construction industry be left out altogether? Should there be a separate pension program for the construction industry? Or should we, in effect, talk in terms of part one and part two, so that the construction industry can be dealt with separately, leaving it with the distinction and uniqueness that you have referred to?

Mr. Halliwell: We have a uniqueness. I do not know whether that uniqueness will continue into perpetuity. It probably is largely dependent on the ability of the trade union movement to organize the employees. I am not sure that our plans, other than these plans, are any different from the way they are in any other employment setting. I see no common ground in the plans that are in effect for management personnel or for non-union people. They are just the best plans that they can afford to have and they are put into effect the same as all the rest. I really do not see where we have common ground that would dictate that the construction industry should be treated differently. What we are saying is that multi-employer pension plans should be treated differently. They do exist and there is every reason to assume, I guess, that they will be in existence for many, many years to come. We

[Translation]

travailleurs non syndiqués ainsi qu'un secteur secondaire, c'est-à-dire des employés qui travaillent dans des usines. Il y a toute une série de régimes de pensions, un peu comme dans l'industrie secondaire ou dans toute autre composante de la société, et il ne semble pas y avoir tendance à l'uniformisation.

M. Reid (St. Catharines): J'avais espéré vous entendre répéter ce que vous aviez dit dans votre exposé, c'est-à-dire que la majeure partie de vos régimes sont négociés par les syndicats. On nous a dit à plusieurs reprises que les régimes de pension devraient pouvoir être négociés par les syndicats, ce qui donnerait aux deux côtés la possibilité d'implanter des régimes de pension, de financer des régimes de pension, et également de savoir ce qui se passe. Mais vous venez de nous dire que bon nombre de vos membres ne sont pas syndiqués. Sont-ils couverts par un régime de pension?

M. Halliwell: Dans bien des cas, j'imagine que oui. Ils cotisent à un régime de pension d'entreprise.

M. Reid (St. Catharines): Un régime à l'initiative de l'employeur.

M. Halliwell: Mais il s'agit sûrement d'un régime très différent des caisses à administration mixte.

M. Reid (St. Catharines): Parmi tous vos régimes, et il y en a une foule, serait-il possible, soit tout de suite, soit plus tard par écrit, d'en avoir les éléments communs? Au niveau de l'administration, quels sont les problèmes qui vous sont particuliers? Si vous voulez perpétuer à jamais le caractère intrinsèque du secteur de la construction, et c'est ce que vous semblez vouloir, comment pourrait-on—et ce sera ma dernière question, monsieur le président—y arriver dans le cadre du projet d'étoffement du RPC? Je suis vraiment désolé que le temps ne me permette pas d'approfondir également cet aspect de la question.

Préféreriez-vous que l'on ne touche pas du tout au secteur de la construction? Devrait-il y avoir un régime distinct propre à ce secteur? Devrions-nous au contraire, et je pense ici aux parties 1 et 2, faire en sorte que le secteur de la construction soit couvert individuellement pour qu'il puisse précisément conserver ce caractère unique dont vous parliez?

M. Halliwell: Nous sommes en effet uniques dans notre genre. Je ne sais pas si ce trait particulier va pouvoir se perpétuer et j'imagine que cela dépendra probablement dans une grande mesure du fait que les syndicats pourront ou non regrouper leurs employés. Cela dit, je ne suis pas vraiment persuadé que nos régimes, cela mis à part, diffèrent de ceux qui existent dans les autres secteurs. Je ne vois pas vraiment l'élément commun entre les régimes visant le personnel d'administration ou les non-syndiqués. Ce sont les meilleurs régimes qu'ils puissent se payer et ils sont en vigueur comme les autres. Je ne vois vraiment pas quel serait l'élément commun qui nous permettrait d'exiger un traitement spécial pour le secteur de la construction. Nous disons simplement que les collectifs de pension devraient bénéficier d'un traitement distinct. Ces collectifs existent et nous avons tout lieu de

[Texte]

think they should be treated differently. We do not think, otherwise, the construction industry is different from anything else.

The Chairman: Mr. Halliwell, before I recognize Mr. Desmarais, there is one question I would like to ask you. You make no recommendations, you just say that you are opposed to the two-year vesting. To a lot of groups who are opposed to two-year vesting I have said: All right, how about 2 years at 40% vesting, 3 years at 60%, 4 years at 80%, and 5 years at 100%? Would your association be in favour of that formula?

Mr. DeVries: That is the Economic Council of Canada's recommendation for greater vesting.

We recognize in our committee that of the last seven major pension task force reports, or provincial studies, everyone has practically come out with a different formula.

The Chairman: But you are not coming up with any.

Mr. DeVries: There are people greater than we who have thought about it but, in that regard, we agree with everyone that there should be earlier vesting. We did not come out with an exact proposal, such as 45 and 1, as Saskatchewan legislated, but we recognize the need for provincial uniformity and a clear consensus on one setup.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

Thank you, gentlemen, for your brief.

Back to Mr. Reid's point: When you talk about multi-employer plans and you say:

The collective agreement stipulates the contribution rate upon which benefits are determined.

how do you determine these benefits for an employee who has been with you for 20 years, let us say, or 25 years?

• 1055

Mr. Dryden: The trustees, knowing how much money they have, primarily discuss with the union members of the trustee group what types of benefits would be required. The first phase would be to retain a competent administrator and an insurance company to provide costs of various benefits. The early retirement feature, the base benefit feature, the retroactive feature—all these things would be developed, and each one of them would be costed. Then the trustees, leaning very heavily on the business agents—because they are the ones that have direct contact with the employees—would say that this particular group, with an average age of a certain amount, would really favour maybe a large future benefit and a small retroactive benefit and many of them are favourably disposed to an early retirement feature because they feel that their people get burned out at an early age in some of the heavy industry... So all of this is developed very carefully to make sure that the money is spent to properly reflect the best interests of this employee group.

[Traduction]

croire, j'imagine, qu'ils vont durer encore bien des années. Nous pensons qu'ils méritent un traitement différent. Cela étant, nous ne pensons pas que le secteur de la construction soit différent des autres secteurs.

Le président: Monsieur Halliwell, avant de céder la parole à M. Desmarais, j'aimerais vous poser une question. Vous ne formulez aucune recommandation, vous bornant à préciser que vous êtes opposés à la dévolution sur deux ans. J'ai dit ceci à énormément de groupes qui y étaient comme vous opposés: que penseriez-vous de deux ans à 40 p. 100, de trois ans à 60 p. 100, de quatre ans à 80 p. 100 et de cinq ans à 100 p. 100? Seriez-vous prêts à accepter cette formule?

M. DeVries: C'est ce que le Conseil économique du Canada recommandait en guise d'étoffement de la dévolution.

Nous admettons à notre Comité que dans chacun des sept derniers principaux rapports de comités ou d'organes provinciaux, on est arrivé à une formule différente.

Le président: Mais non pas vous.

M. DeVries: Il y a des gens beaucoup mieux informés que nous qui y ont pensé mais, à cet égard, nous sommes d'accord avec tout le monde sur le principe d'une dévolution plus rapide. Nous n'avons pas formulé de proposition précise comme l'a fait la Saskatchewan avec sa formule 45 et 1, mais nous admettons néanmoins qu'il importe d'arriver à une certaine uniformité entre les provinces, à une certaine unanimité sur une formule donnée.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Merci aussi à vous, messieurs, pour votre mémoire.

Pour en revenir à ce que disait M. Reid, lorsque vous parlez des collectifs de pensions, vous dites:

La convention collective prescrit le taux de cotisation servant à déterminer les prestations.

Comment déterminez-vous ces prestations dans le cas d'un employé qui a travaillé pour vous mettons vingt-cinq ans?

M. Dryden: Les administrateurs, qui connaissent le montant dont ils peuvent disposer, discutent surtout avec les représentants syndicaux du comité d'administration quelles sont les catégories de prestations nécessaires. En premier lieu, il s'agit d'engager un administrateur compétent et de retenir les services d'une compagnie d'assurance afin de chiffrer les diverses catégories de prestations. La retraite anticipée, les prestations de base, la rétroactivité, sont autant d'éléments qu'il faut étudier et chiffrer. A ce moment-là, les administrateurs, se fiant principalement aux agents commerciaux qui sont précisément en contact direct avec les employés, déterminent que tel ou tel groupe ayant telle ou telle moyenne d'âge préférerait par exemple une prestation ultérieure plus importante et une prestation rétroactive plus faible, qu'une bonne partie d'entre eux sont favorables à la prestation de retraite anticipée, partant du principe que dans certaines composantes de l'industrie lourde les travailleurs sont très vites au bout de leur rouleau... Tout cela est donc élaboré très minutieuse-

[Text]

Mr. Desmarais: The pension plan itself pays out the benefits after it has been determined?

Mr. Dryden: Yes.

Mr. Desmarais: But why would not they be determined on the basis of the employee's contributions plus the employers' contributions plus whatever was earned on both types of contributions over a period of years?

Mr. Dryden: Indeed, they would. That is the sum of money that you have to work with. You know, for example, that you have contributions coming in for 5,000 employees, which happens to be the number in our group . . .

Mr. Desmarais: Yes, but the number that I am talking about does not vary.

Mr. Dryden: The number varies with the ebb and flow of the construction industry to some extent, and right now I can assure you that 5,000 is very much below normal. So you have to take into consideration the construction industry over a long period of time and recognize there will be periods, such as 1982-1983 . . .

Mr. Desmarais: But what difference does that make to a specific employee who has put in, let us say, \$3,000, and the company put in \$3,000, and they earned another \$6,000 and that is \$12,000?

Mr. Dryden: It makes this difference, sir, that during periods of downturn, such as we have now, it is the younger employees who do not have as much work as the older employees. They are regulated according to a dispatch system through the union hiring hall, and in periods of downturn the union tends to apply the seniority principle in the dispatch of people. Now, an actuary tells us that even the elevation of one year in the average age of a pension group very sharply elevates the amount of costs . . .

Mr. Desmarais: What difference does it make, though, in the case of a money purchase plan? That is what I do not understand.

Mr. Dryden: Because if the average age of the group is 40 instead of 35 then the costs of providing the benefits that the plan has been designed to provide go up very sharply, and if it gets over 40 they increase at a very rapid multiplier.

Mr. Wolfson: Is it really a money purchase plan that we are talking about . . .

Mr. Desmarais: That is what I am worried about.

Mr. Dryden: We are in this.

Mr. Wolfson: —or does it have a defined benefit element to it?

Mr. Dryden: It is a formula type of plan that is developed, and the formula is dependent on the number of dollars. But, as I have said, you have to reduce the formula if your group becomes older than the assumption that you have made.

[Translation]

ment de façon à ce que l'argent soit dépensé en tenant compte des meilleurs intérêts du groupe d'employés.

M. Desmarais: Le régime lui-même paie les prestations après ce calcul.

M. Dryden: C'est cela.

M. Desmarais: Mais pourquoi ne pas le calculer en fonction de la cotisation de l'employé plus la cotisation de l'employeur plus l'intérêt accumulé après X années?

M. Dryden: Ce serait en effet possible. C'est le montant sur lequel vous pouvez tabler. Vous savez par exemple que 5,000 employés cotisent autant, c'est ce qui se passe dans notre cas . . .

M. Desmarais: D'accord, mais le chiffre dont je parle est invariable.

M. Dryden: Il est variable au contraire en raison des fluctuations du secteur de la construction, mais pour l'instant je puis vous garantir que ce chiffre de 5,000 est bien inférieur à la normale. Il faut donc tenir compte de l'évolution du secteur de la construction à long terme et savoir que, pendant certaines périodes comme en 1982-1983 . . .

M. Desmarais: Je veux bien, mais quelle est la différence pour un employé qui a cotisé mettons \$3,000; contre \$3,000 pour l'entreprise, plus une plus value de \$6,000, ce qui donne un total de \$12,000?

M. Dryden: Toute la différence du monde, monsieur, car pendant les périodes de ralentissement, c'est le cas actuellement, les employés plus jeunes n'ont pas autant de travail que les employés les plus anciens. Il y a une sorte de formule de partage calculée par le bureau d'affectations syndicales, et en périodes de mortes eaux, le syndicat a tendance à favoriser l'ancienneté en faisant les affectations. Les actuaires nous disent que même un relèvement d'un an de l'âge moyen du groupe pensionné à une incidence extrêmement forte sur le coût . . .

M. Desmarais: Mais quelle est la différence dans le cas d'un régime à souscription au comptant? C'est cela que je ne comprends pas.

M. Dryden: Si l'âge moyen du groupe est de 40 ans au lieu de 35 ans, les prestations prévues à l'origine par le régime coûtent beaucoup plus cher et si l'âge moyen dépasse 40 ans, le coût augmente encore plus en raison du facteur multiplicateur.

M. Wolfson: En fait, ce sont des régimes à souscription au comptant que nous parlons ici . . .

M. Desmarais: C'est cela qui m'inquiète.

M. Dryden: C'est cela qui nous occupe.

M. Wolfson: . . . à moins qu'ils s'assortissent de prestations définies, de quoi s'agit-il?

M. Dryden: C'est un régime basé sur une formule qui à son tour dépend de ce qu'il y a en caisse. Mais comme je l'ai dit, si la moyenne d'âge du groupe est plus élevée que ce que vous aviez prévu à l'origine, il faut réduire la formule.

[Texte]

Mr. Halliwell: And the formula is periodically reviewed by the board of trustees in light of the actuarial determination of the plan.

Mr. Dryden: But I can assure you that no union group wants to reduce the formula. So it is necessary to set a very conservative formula. The union people could go back and say that they have not been able to raise the formula this year because of depressed conditions, but they will unanimously tell you that they cannot go back to their membership and say that they have had to reduce the formula. So you attempt to set a conservative formula.

Mr. Desmarais: I would like to pursue this a little further, Mr. Chairman, but because time is up I am going to . . .

The Chairman: No, no, keep going.

Mr. Desmarais: All right. You talk about excess gains in the fund remaining for the benefit of the tradesmen. What happens when there are losses in it? What is the problem there if there are deficiencies rather than excess gain?

• 1100

Mr. Dryden: If the trustees, for example, made some unwise investment decisions and, let us say, these were of great magnitude then obviously there would be insufficient money available to pay under the formula. The trustees have to exercise a great deal of prudence in their investment formula, recognizing that they are dealing with trust funds. Of course, there are limitations under the law as to the types of investments you can make.

My experience goes back over 10 years in this area and is that the trustees are a very conservative group of investors. The fund that I am in, for example, happens to have 98% of its money right now in fixed-income types of securities, and only 2% in equities.

Mr. Desmarais: In other words, they will under-pay the employee to make sure that they have enough money to cover . . .

Mr. Dryden: No; no. That is not what I am saying. I am saying that they will invest the money in a very conservative way to ensure that there is a minimum of losses. In other words we all know when we go into the stock market that it goes up and goes down.

Mr. Desmarais: Yes; but Mr. Dryden, I am not concerned about that angle of it.

Mr. Dryden: I see.

Mr. Desmarais: I am concerned with the fact that you say: . . . excess gains generated by the fund remain for the benefit of the employee.

If there are deficiencies, I think you said a little while ago that you have nowhere to go. You cannot get it back from any of the employers.

Mr. Dryden: Right.

[Traduction]

M. Halliwell: Et les administrateurs recalculent périodiquement la formule en fonction de la situation actuariale du régime.

M. Dryden: Je puis toutefois vous garantir qu'aucun groupe syndical ne tient à une réduction de la formule. Il faut dès lors partir d'une formule très conservatrice. Les gens du syndicat peuvent à ce moment-là aller dire à leurs syndiqués qu'ils n'ont pas été en mesure d'obtenir un relèvement de la formule cette année-ci en raison de la conjoncture, alors qu'ils vous diront tous qu'il leur est impossible d'aller trouver leurs membres pour leur dire qu'ils ont été contraints de réduire la formule. Nous nous efforçons donc de partir d'une formule conservatrice.

M. Desmarais: J'aimerais poursuivre dans la même veine, monsieur le président, mais puisque le temps passe je vais . . .

Le président: Non, non allez-y.

M. Desmarais: D'accord. Vous parlez des gains excédentaires dont bénéficie la caisse et qui profitent aux hommes de métier. Que se passe-t-il lorsqu'il y a une perte? Que se passe-t-il si la caisse fait une perte au lieu d'enregistrer une plus value?

M. Dryden: Supposons par exemple que les administrateurs fassent des investissements malheureux sur une grande échelle, de toute évidence ils n'auront pas suffisamment d'argent pour verser les prestations prévues par la formule. Les administrateurs doivent faire preuve d'une prudence extrême dans leurs investissements et ne jamais oublier qu'ils placent de l'argent qui leur est confié. Bien entendu, la loi limite dans une certaine mesure les investissements possibles.

J'ai plus de dix ans d'expérience dans ce domaine et je sais que les administrateurs de caisses de pensions sont toujours des investisseurs extrêmement prudents. Par exemple, ma propre caisse de pension est actuellement investie à 98 p. 100 dans des valeurs à revenu fixe et à 2 p. 100 seulement dans des titres cotés.

M. Desmarais: En d'autres termes, les administrateurs préfèrent verser moins aux employés pour être sûrs d'avoir suffisamment d'argent . . .

M. Dryden: Pas du tout, ce n'est pas cela que je voulais dire. Les administrateurs investissent de façon très conservatrice pour réduire les pertes au minimum. Vous savez fort bien que lorsqu'on joue en bourse, il y a toujours des hauts et des bas.

M. Desmarais: D'accord mais il n'empêche monsieur Dryden que ce n'est pas cela qui m'intéresse.

M. Dryden: Je vois.

M. Desmarais: Ce qui m'inquiète, c'est lorsque vous dites: . . . la plus value enregistrée par la caisse profite à l'employé.

Mais si vous avez des pertes, vous avez vous-même dit je crois que vous n'aviez aucun recours. Il vous est impossible d'obtenir un renflouement de la part des employeurs.

M. Dryden: C'est exact.

[Text]

Mr. Halliwell: But there is a savings clause in that, inasmuch as it can become the subject of negotiations in the next round of bargaining that more money be paid into the pension plan.

The Chairman: Your last question, Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: My last question is: What legislative changes are you seeking in relation to the multi-employer plan?

Mr. Halliwell: Do you want to run over that, Mr. DeVries?

Mr. DeVries: Sure. Most important probably is a definition of a multi-employer plan. This was a distinct recommendation of the Ontario royal commission, as well as CAPSA. To set it apart from a single-employer plan, it needs a good definition. As well as specific recognition of the board of trustees of a multi-employer plan, existing pension legislation requires an employer to meet the administrative and reporting obligations; whereas, in a multi-employer plan, the onus for compliance is on the board of trustees. So these duties and obligations of a plan sponsor should be set out.

Continuing on that, another would be that the fiduciary responsibilities of the board of trustees should be spelled out. Also, present pension legislation stipulates vesting requirements using the concept of continuous service and planned membership. Obviously, in a multi-employer plan, with continuous service for a tradesman where he can go between various employers . . . the application to these kinds of phases of multi-employer plans is different.

An area of delinquent contributions by participating employers is another area unique to multi-employer plans and should be looked at.

We also have looked at special provisions for termination or winding up of multi-employer plans. But we have access to a lot more provisions to look at; if you desire, we could provide them in more detail for your education.

Mr. Desmarais: Directly?

Mr. DeVries: Sure.

The Chairman: Could I ask one last question? On this vesting issue again, Mr. Dryden, what percentage of the tradesmen receive a pension?

Mr. Dryden: I do not have an answer to that question. The experience of these plans has not been very long. For the most part they have come into Canada in the last 8 or 10 years. I would have to think it is a fairly high percentage, Mr. Chairman. But I do not have a fixed number. I would guess it also varies from trade to trade. I would think, for example, in a sophisticated trade such as the electrician, the pipefitter, etc., there would be far more tendency to stay and work within their trades throughout their lives than there might be with a

[Translation]

M. Halliwell: Il y a néanmoins une disposition relative à l'épargne en ce sens qu'aux négociations suivantes, il est toujours possible d'obtenir un surcroît de cotisations.

Le président: Une dernière question monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Elle sera la suivante: quelles seraient les modifications législatives que vous aimeriez voir adopter pour les collectifs de pensions?

M. Halliwell: Voudriez-vous vous en charger monsieur DeVries?

M. DeVries: Avec plaisir. L'élément le plus important serait probablement une définition du collectif de pension. La Commission royale ontarienne ainsi que la CAPSA en ont d'ailleurs fait une recommandation particulière. Pour bien différencier ces collectifs des régimes propres à un seul employeur, il importe d'avoir une bonne définition. Il faut également reconnaître expressément l'existence du conseil des administrateurs des collectifs de pensions, la législation actuelle sur les pensions exigeant de l'employeur qu'il respecte les modalités administratives et les critères de vérification et de rapport; en revanche, dans le cas d'un collectif, c'est une responsabilité qui incombe au conseil des administrateurs. Il importerait donc de préciser les fonctions et les obligations de l'administrateur du plan.

Dans la même veine, il faudrait également spécifier les responsabilités fiduciaires du conseil des administrateurs. En outre, la législation actuelle sur les pensions prescrit certaines modalités relatives à la dévolution à partir de la notion du service ininterrompu et de l'adhésion réfléchie. De toute évidence, dans le cas d'un collectif et d'un homme de métier qui peut passer d'un employeur à l'autre, la notion de service ininterrompu . . . En fait les modalités d'application des collectifs sont différentes.

Un autre élément caractéristique des collectifs de pension qui mérite une attention particulière est celui des cotisations en retard des employeurs cotisants.

Nous avons également envisagé des dispositions spéciales dans le cas des collectifs qui déposeraient leur bilan. Néanmoins, il y a toute une série d'autres dispositions dont nous pouvons nous inspirer et, si vous le souhaitez, nous pourrions vous les communiquer pour votre gouverne.

M. Desmarais: Comme ça?

M. DeVries: Mais bien sûr.

Le président: J'aimerais poser une dernière question. Pour en revenir à la dévolution, monsieur Dryden, quel est le pourcentage des hommes de métier qui touchent une pension?

M. Dryden: Je ne saurais vous répondre. Ces régimes n'existent pas depuis très longtemps et au Canada, les plus anciens ont entre 8 et 10 ans. Je serais enclin à penser que le pourcentage est toutefois relativement élevé mais je n'ai pas de chiffres précis en tête. Je pense que la situation varie également d'un corps de métier à un autre. Ainsi, j'imagine que dans le cas des métiers les plus spécialisés comme les électriciens, les outilleurs et les ajusteurs, les travailleurs auraient davantage tendance à conserver leur spécialité toute leur vie,

[Texte]

labourer or a carpenter or one of the other trades, which can be learned more quickly.

The Chairman: I just want to clarify that one area. It is of some concern to me. Cost is a concern to this committee, as well as to industry or anywhere else in our system. It is just that I want to make sure that, if your objection to the phasing-in or the timing of vesting is because there are significant costs to the employer, mainly because up until now you have not had them to pay, that is one issue. That is one issue versus another. That is the only reason I asked that question.

• 1105

Mr. Dryden: Okay.

The Chairman: Your last question.

Mr. Desmarais: Thank you very much, Mr. Halliwell, for appearing here with your group.

Mr. Reid (St. Catharines): I have one quick question.

The Chairman: Always, Mr. Reid. One quickie, go.

Mr. Reid (St. Catharines): Well, this is apart from the... but it is still related to the multi-employer concept.

The delegation has rejected the expansion of the Canada Pension Plan. It has specifically rejected the extension of coverage to unpaid workers. My question would then be: Would you continue that rejection if there were a contributory feature by the contributing spouse to look after that unpaid worker? Alternatively, if you continue your uniqueness, as we have had presented to us, in some other form, would there be continued rejection if it could be covered under some other aspect other than the Canada Pension Plan? And unpaid workers, in my mind, includes the homemaker. -

Mr. Halliwell: We considered that question of unpaid workers quite carefully, Mr. Reid. Frankly, we think that to some extent under the CPP it would benefit higher paid wage earners more than lower paid, because the lower paid may not be able to make the contribution on behalf of the spouse. We think that contributory pension plans are there for people in the workforce.

We do not have any recommendation about that. We would certainly consider any recommendation from a committee that said that we should establish an entirely different vehicle. But we do not have a position on that.

Mr. Giffin: Are we finished now, Mr. Chairman?

The Chairman: Oh, yes.

Mr. Giffin: Mr. Chairman, I did not know whether that bell meant school is in or school is out, or whether you needed an electrician. You are going to burn out the batteries.

[Traduction]

ce qui ne serait pas nécessairement vrai des manoeuvres, des menuisiers ou des autres métiers qui peuvent s'apprendre plus rapidement.

Le président: Un dernier domaine sur lequel j'aimerais avoir quelques précisions car il me touche de près, comme le comité d'ailleurs, comme l'industrie privée, et c'est celui des coûts. Je voulais simplement être sûr que, si vous vous opposez à l'implantation graduelle ou à la durée de la dévolution c'est parce que c'est un élément qui coûte très cher à l'employeur, d'autant plus que jusqu'à présent il n'avait pas à s'en inquiéter. Cela, c'est une chose. C'est l'un des aspects de la médaille. C'est pour cette raison seulement que je voulais vous poser la question.

M. Dryden: D'accord.

Le président: Ce sera votre dernière question.

M. Desmarais: Merci beaucoup, monsieur Halliwell, de comparaître devant notre Comité.

M. Reid (St. Catharines): J'aimerais poser une brève question.

Le président: Si elle est brève, monsieur Reid, vous pouvez y aller.

M. Reid (St. Catharines): Elle s'écarte un peu de... mais elle porte toujours sur les collectifs de pension.

Les témoins refusent l'élargissement du Régime de pensions du Canada et, plus précisément, l'élargissement de ce régime aux travailleurs non rémunérés. Ma question est la suivante: Y seriez-vous toujours opposés si l'époux qui cotise versait une somme supplémentaire pour couvrir ce travailleur non rémunéré? Si vous maintenez votre objection, la maintiendriez-vous aussi si ce travailleur pouvait être couvert en vertu d'un régime autre que le Régime de pensions du Canada? Parmi les travailleurs non rémunérés, j'inclus les personnes aux foyers.

M. Halliwell: Nous avons examiné de très près la question des travailleurs non rémunérés, monsieur Reid, et nous en avons conclu que, dans le cadre du RPC, cette mesure bénéficierait plutôt à ceux qui ont des revenus élevés plutôt qu'aux gagne-petits, car ces derniers ne pourront peut-être pas verser cette somme supplémentaire au nom de l'époux qui ne touche pas de salaire. Nous estimons donc que les régimes de pension à cotisations s'adressent à ceux qui font partie de la population active.

Nous n'avons pas de recommandation à vous faire à ce sujet. Certes, nous sommes prêts à étudier toute recommandation de votre Comité visant à créer un système entièrement différent, mais, pour l'instant, nous n'avons pas de position à ce sujet.

M. Giffin: En avons-nous terminé, monsieur le président?

Le président: Oui.

M. Giffin: Monsieur le président, je ne sais pas si cette sonnerie indiquait que c'était la sortie des classes ou si vous aviez besoin d'un électricien. Vous allez épuiser les batteries.

[Text]

In any case, we thank you very much for receiving us here and for the very kind attention you have given to our submission.

The Chairman: Thank you very, very much for your participation as well.

Can we have a five-minute break before the Canadian Federation of Teachers joins us at the table?

• 1108

• 1114

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Mr. O'Keefe, I gather you are the spokesman. Would you introduce your panel, please?

Mr. Greg O'Keefe (President, Canadian Teachers' Federation): Yes. We are very pleased to be here, Mr. Chairman.

• 1115

Geraldine Gilliss is the Director of Research and Information Services for the Canadian Teachers' Federation, and Dr. Stirling McDowell is the Secretary General of the Canadian Teachers' Federation.

Obviously, as most other groups who appear before you, we welcome this opportunity to express views on behalf of our membership to members of this important committee. It might be the schoolteacher in me coming out, but with your kind permission I would like to establish the historical interest that has existed between the Canadian Teachers' Federation and the topic of pensions.

Ever since its founding, CTF and its members . . . I might stress that the Canadian Teachers' Federation is a federation in every sense of the word; our membership is not individual membership but rather membership of teacher organizations in all 10 provinces and 2 territories of Canada, whose members in turn represent some 220,000 teachers in the public system from coast to coast and from sea to sea. CTF and its members have pursued the objective of the development of good pension plans and good pension systems in Canada since CTF's beginning some 63 years ago as a federation.

When it was founded in 1920, only four provinces, those of Ontario, Quebec, New Brunswick, and Newfoundland, had established pension plans for their teachers. We realize of course fully well that Newfoundland was not a province in 1920, but nonetheless it is now an important part of Canadian Confederation.

National comparative studies of teacher plans began in 1936. Understandably, of course, in the early days the focus of attention was on the establishment of teacher plans, a process that was not completed until 1939. There was some small shift following that, of emphasis towards the general problem of developing an adequate pension system for all Canadians. You

[Translation]

Quoi qu'il en soit, nous vous remercions beaucoup de nous avoir accueillis et d'avoir accordé une oreille attentive à ce que nous avons à vous dire.

Le président: Merci beaucoup d'avoir participé à nos délibérations.

Nous allons faire une pause de cinq minutes avant d'entendre la Fédération canadienne des enseignants.

Le vice-président (M. Dantzer): Monsieur O'Keefe, je crois que vous êtes le porte-parole de la délégation. Pourriez-vous nous présenter ceux qui vous accompagnent?

M. Greg O'Keefe (président de la Fédération canadienne des enseignants): Volontiers. C'est avec grand plaisir que nous comparaissons devant votre Comité, monsieur le président.

Geraldine Gilliss est directrice des services de recherche et d'information de la Fédération canadienne des enseignants, et M. Stirling McDowell en est le secrétaire général.

Comme la plupart des autres groupes qui ont comparu devant vous, nous sommes heureux de pouvoir vous faire part, au nom de nos membres, de notre position vis-à-vis de la question très importante dont votre Comité a été saisi. Vous allez penser que je le fais par déformation professionnelle, puisque je suis enseignant, mais j'aimerais quand même, avec votre permission, vous brosser un tableau de la relation historique qui existe entre la Fédération canadienne des enseignants et la question des pensions de retraite.

Dès sa fondation, la FCE et ses membres . . . Permettez-moi d'insister sur le fait que la Fédération canadienne des enseignants est une fédération dans tous les sens du terme; en effet, nos membres ne sont pas de simples particuliers mais des organisations d'enseignants des 10 provinces et des 2 Territoires du Canada; les membres de ces organisations représentent environ 220,000 enseignants du système publique, d'un océan à l'autre. Depuis sa création, il y a environ 63 ans, la FCE s'est efforcée de contribuer à l'établissement de bons régimes de pensions au Canada.

A sa création, en 1920, quatre provinces seulement offraient un régime de pensions à leurs enseignants, à savoir l'Ontario, le Québec, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve. Certes, nous savons parfaitement que Terre-Neuve n'était pas encore une province en 1920, mais elle jouait néanmoins un rôle important dans la Confédération canadienne.

C'est en 1936 qu'a commencée l'étude comparative des régimes de pensions offerts aux enseignants dans l'ensemble du pays. Bien sûr, au début, on s'intéressait essentiellement à la création de ces régimes, et c'est un processus qui a duré jusqu'en 1939. Ensuite, il y a eu une légère réorientation vers le problème plus général de l'établissement de régimes de

[Texte]

will find in our brief references and responses to the green paper far beyond the narrow interests of teachers as teachers, as one profession, but rather on the broad spectrum of Canadian society.

In 1965 CTF presented a brief to the special joint committee which was then studying a bill to establish the Canadian Pension Plan. In its presentation at that time CTF stressed the need to reflect the demand for higher education levels in the population by increasing the number of years which could be dropped out of the final calculation. Interest in the general problem of pensions in Canadian society grew more intense with the appearance of the great pension debate in the 1970s. In 1977 and 1978 a committee was struck to consider the issue and recommend policies on this important topic, and these were the first CTF policies to address in a broad fashion the problem of providing all Canadians with adequate pensions. They were adopted by the 1979 annual general meeting of the Canadian Teachers' Federation.

In the meantime, in 1978, the CTF also presented a brief to the Special Senate Committee on Retirement Age Policies, at which time it supported the view that there should be no compulsory retirement age but that entitlement to retirement should be gained by age 55. Additional policies regarding the development of pension systems were presented also at that particular time.

The federation since 1966 has sought but has never been granted representation on the Canadian Pension Plan Advisory Committee, despite many contacts between the appropriate ministers and successive presidents of the organization.

The report that a green paper was being prepared relating to pensions caused the CTF board of directors to establish a special committee to study it upon its release; to make recommendations following the release of that green paper. That committee was under the direction of Geraldine Gilliss, our expert on pensions at the national office. We also had staff people whose main concern was in the area of pensions in the Provinces of British Columbia, Nova Scotia, Ontario, and Quebec serving on that, and of course this committee was in close contact with all teacher organizations in Canada, seeking input from them. As a result of their work and their meetings and their contacts across the country, a brief based on the policy adopted by our annual general meetings in the past and the concerns raised during the study of this particular committee on the green paper served as the basis of the documentation which was provided to members of your committee.

• 1120

I might point out, then, that the particular documentation that I am making reference to is the brief to the Parliamentary Task Force on Pension Reform presented by the Canadian Teachers' Federation, dated June 2, 1983. I believe all of your members have this in their possession in both official languages of Canada; you also have available an executive summary sheet of this particular brief that we are presenting to you. So

[Traduction]

pensions adéquats pour tous les Canadiens. Dans notre mémoire, vous trouverez des références et des réponses au Livre vert qui vont bien plus loin que les simples intérêts des enseignants, en tant que membres de cette profession, et qui concernent donc un vaste éventail de la société canadienne.

En 1965, la FCE a présenté un mémoire au Comité mixte spécial qui avait alors été chargé d'étudier un projet de loi créant le Régime de pensions du Canada. La FCE avait alors insisté sur la nécessité de tenir compte de la hausse du niveau d'instruction de la population en augmentant le nombre d'années pouvant être déduites du calcul final. Dans les années 70, le grand débat sur les pensions a suscité un regain d'intérêt des Canadiens vis-à-vis de toute cette question. En 1977 et en 1978, un comité a été chargé d'étudier le problème et de recommander des politiques sur ce sujet très important; il s'agissait là des premières politiques de la FCE portant, en termes globaux, sur la nécessité d'offrir à tous les Canadiens des pensions de retraite adéquates. Ces politiques ont été adoptées à l'assemblée générale annuelle de 1979 de la Fédération canadienne des enseignants.

Entre temps, en 1978, la FCE avait présenté un mémoire au Comité sénatorial spécial sur les politiques relatives à l'âge de la retraite, mémoire où nous affirmions qu'on ne devrait pas imposer un âge obligatoire pour la retraite, mais qu'on devrait pouvoir la prendre à partir de 55 ans. Nous avons également proposé d'autres politiques à ce comité en ce qui concerne les régimes de pensions.

En 1966, la Fédération a essayé de faire des démarches auprès du Comité consultatif sur le Régime de pensions du Canada, mais ce fut en vain malgré les nombreux contacts que nous avons établis avec les ministres responsables et les différents présidents de cet organisme.

L'annonce de la préparation d'un Livre vert sur les pensions a décidé le conseil d'administration de la FCE de confier à un comité spécial le soin de l'étudier dès sa parution, et de faire des recommandations à son sujet. Ce comité était présidé par Geraldine Gilliss, notre spécialiste en matière de pensions au siège national. Ce comité était composé d'autres personnes s'intéressant de très près aux pensions dans les provinces de la Colombie-Britannique, de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario et du Québec et, bien sûr, il s'est tenu en contact étroit avec tous les organismes d'enseignants au Canada afin de connaître leur position. Grâce au travail de ce comité, un mémoire préparé à partir des politiques adoptées lors des assemblées générales annuelles précédentes et tenant compte des problèmes qui avaient été soulevés au cours des réunions de ce comité spécial sur le Livre vert, a servi à la rédaction du mémoire que nous vous avons fait distribuer.

Permettez-moi de préciser ici que le document dont je parle est le mémoire qui a été soumis au Sous-comité parlementaire sur la réforme des pensions par la Fédération canadienne des enseignants, le 2 juin 1983. Je pense que tous les membres du Comité en ont un exemplaire dans les deux langues officielles. Vous devez également avoir une synopsis de ce mémoire. Ce sont donc là les deux documents que nous vous avons envoyés.

[Text]

these two items are available or have been available to members of your committee. I stress once again, in their formation, those areas which our policies have been passed by our annual general meeting, which contains representation from all of the teacher organizations across the country; of course, it is the policy-making body of our organization.

There are a number of other concerns that are raised in our paper that grew out of the study of our special pension committee responding to the green paper. So at our annual meeting coming up in Saskatoon this coming July, many of the items that are raised as concerns here will be dealt with in terms of discussion for the possible adoption of further policies relating to concerns raised by the green paper. It would be our hope that in September or some time in the fall, as your committee continues its work, there would be an opportunity for a further direct oral presentation—or, failing that, that we would have an opportunity to update the members of the committee by informing them of the action that our annual meeting took this coming July.

As I say, we welcome the opportunity to be with you today and certainly we are more than willing to take direction from the Chair as to what route he would like to follow in the information that was provided to the members of the committee. There is an executive summary and a complete brief which have been prepared for this task force. It is not my intention, unless the Chair would prefer it, to read to you something that you already have—we could simply highlight parts, as the executive summary . . .

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): I believe that would be the way to go. We have had the brief for some time now and you have also kindly provided summaries and facts. Perhaps if we just went over the summary—highlight those things, or anything else you feel should be highlighted—and then we will go into the questions.

Mr. O'Keefe: Well, okay. We welcome that advice from the Chair. As we pointed out earlier, I am making reference to the executive summary sheet. The reference is made there that teacher organizations across Canada have people who are, as part of their formal educational background . . . most important, as part of their continuing job descriptions, if you will, have become experts relating to pensions. With that thought in mind, I will acknowledge the strength of the staff people that I have with me—rather than a weakness of mine, a strength of theirs. I would like to refer to Geraldine Gilliss, who is on my left. Perhaps, Geraldine, you would not mind highlighting for the committee, as the Chair has requested, the main points in our summary, and then certainly any questions, if that is the process that the Chair would prefer.

Mrs. Geraldine Gilliss (Director, Research and Information Services, Canadian Teachers' Federation): I will proceed then with reference to the executive summary, although there is more extensive discussion within the brief of each point.

I think I should mention that we feel there are two issues operating: one is the problem of poverty and the other is the problem of providing replacement income to people who have earned, and they are not quite the same questions.

[Translation]

J'aimerais vous redire que les politiques qu'ils contiennent sont celles de la Fédération et qu'elles ont été adoptées par notre Assemblée générale annuelle où assistent des représentants de toutes les organisations d'enseignants du Canada. C'est cette Assemblée qui détermine les politiques de notre Fédération.

Dans notre document, nous soulevons un certain nombre d'autres questions émanant de l'examen, par notre Comité spécial sur les pensions, du Livre vert. Ainsi, lors de notre assemblée générale annuelle qui aura lieu à Saskatoon en juillet prochain, bon nombre des questions soulevées ici feront l'objet d'un débat dans le but d'adopter éventuellement d'autres politiques. Nous espérons que, d'ici à l'automne, alors que notre Comité poursuit son travail, nous pourrions comparaître devant votre Comité ou, sinon, que nous pourrions informer les membres du Comité des mesures qui auront été adoptées lors de notre assemblée générale annuelle de juillet prochain.

Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous sommes heureux de comparaître devant vous aujourd'hui et j'aimerais savoir comment le président entend procéder. Nous avons déposé une synopsis et un mémoire complet devant votre Comité et je n'ai pas l'intention, à moins que le président ne le préfère, de vous en lire le texte intégral . . . Nous pourrions simplement en exposer les faits saillants, étant donné que la synopsis . . .

Le vice-président (M. Dantzer): Ce serait en effet préférable. Nous avons reçu le mémoire depuis un certain temps déjà et vous avez eu également la gentillesse de nous fournir une synopsis. Vous pourriez donc nous exposer les grands faits saillants de cette synopsis ou ce que vous voulez. Ensuite, nous passerons aux questions.

M. O'Keefe: Volontiers. Il s'agit, comme je vous l'ai dit tout à l'heure, de la synopsis de notre mémoire. Il y est dit que les organisations d'enseignants au Canada ont des gens qui, de par leur formation et, surtout, de par leur profession, sont devenus des spécialistes en matière de pension. Cela dit, j'aimerais mettre en valeur les compétences de mes collaborateurs en demandant à Geraldine Gilliss, qui est à ma gauche, de vous exposer les faits saillants de notre synopsis, comme l'a demandé le président. Ensuite, nous serons heureux de répondre à vos questions, si c'est ainsi que le président entend procéder.

Mme Geraldine Gilliss (directrice des services de recherche et d'information, Fédération canadienne des enseignants): Je vais donc vous parler de la synopsis, bien que le mémoire soit plus détaillé sur chacun des points que je vais aborder.

A notre avis, la question dont vous êtes saisis s'articule autour de deux problèmes fondamentaux: d'une part, la pauvreté et, d'autre part, la nécessité de fournir un revenu de remplacement à ceux qui ont été rémunérés pendant un certain nombre d'années; ce sont deux problèmes distincts.

[Texte]

With regard to poverty and the elderly, we feel that it is really rather shameful if we do not take care of people who are in poverty and that certainly our policy supports a guaranteed minimum income for the relief of poverty regardless of age.

In terms of the aged though, we would translate this into support for the old age security program, and we believe it is very important psychologically that that remain a universal program. We like that approach—a universal old age security program.

• 1125

Nevertheless, in the reality of our circumstances, we also support the provision of guaranteed income supplements to make certain, definitely, that the elderly do not have to live in poverty. That is a real responsibility of our society; so we say that must be taken care of, and we put that aside, then, from the discussion of how the employment-related pension system must operate.

Our philosophy of pensions is based, I think, in our experience of group plans. I think the earliest one was in the 1800s, and many of them were formed in the 1920s and 1930s. Part of our approach that perhaps we did not stress so much is an element of caring that is within the plans; and I do not find this in the discussions quite as much as I would think, the idea that jointly the participants in the society or the occupation will take a caring approach. I find a lot of the discussion just talks about money and forgets this element.

The types of plans teachers typically have are of a defined benefit nature, which means there is an element of choice operating in these plans, that the choice is not based on the exact cost on behalf of the individual but on the needs of the various people in the plan. People are not exactly alike; their needs vary at different times, and this type of plan makes it possible to take these perspectives into account. You may look for fairness, but life is not fair; and defined benefit plans are an attempt to meet needs and achieve that kind of fairness. I think you have to understand this is the kind of perspective we would bring to this discussion, and that it is very characteristic of teachers that they would have a caring element in their approach.

I am sorry the chairman is not here, because we did have a definition of adequacy, which he apparently was looking for. I might say our thinking there was that we know all about the problems about money, but let us set down what we think adequacy is, ideally. If you are going to talk about it in this respect, then you have to say: Really, what the individual wants, coming up to retirement, is to go on as usual. To achieve that, you need to continue the same income. We call that after-tax income, of course, not gross income.

That is our objective. If we cannot achieve it, we should understand what forces prevent that. But we should recognize

[Traduction]

En ce qui concerne la pauvreté et les personnes âgées, nous estimons qu'il serait vraiment honteux que nous ne prenions pas soin de celles qui vivent dans la pauvreté; il est donc nécessaire que nos politiques assurent un revenu minimum garanti à tous ceux qui se trouvent dans la pauvreté, quel que soit leur âge.

En ce qui concerne les personnes âgées, il nous semble tout à fait logique d'appuyer le programme de la sécurité vieillesse, et il est essentiel, sur le plan psychologique, que ce programme reste universel.

Néanmoins, étant donné notre situation, nous endossons également le principe du supplément de revenu garanti afin de garantir de façon absolue que les personnes âgées ne se retrouveront pas en état de pauvreté. C'est une responsabilité que doit assumer notre société et, puisque c'est un principe reconnu, nous n'en parlerons pas dans le cadre de la discussion sur l'exploitation des régimes de pensions basées sur l'emploi.

En matière de pensions, notre position est influencée par notre expérience des régimes collectifs. Le premier régime de ce genre remonte au 19^e siècle, et bon nombre d'entre eux ont été créés dans les années 20 et les années 30 du siècle suivant. Jusqu'à présent, nous n'avons pas tellement insisté sur l'aspect «prise en charge» des régimes de pensions; dans les discussions, on n'a pas assez insisté, tout au moins pas autant que je le voudrais, sur le principe selon lequel les membres d'une société ou les membres d'un groupe professionnel prennent en charge ceux qui ne font plus partie de la population active. Les discussions ont malheureusement porté essentiellement sur les aspects financiers de ces régimes.

La plupart des régimes de pensions des enseignants sont à prestations déterminées, ce qui signifie qu'ils offrent un choix qui ne dépend pas du coût précis pour l'individu mais des besoins des différents membres du régime. Tout le monde n'a pas des besoins identiques et, de plus, les besoins d'un individu peuvent également varier avec le temps. Ce type de régime permet de tenir compte de ces variations. Votre objectif est peut-être la justice, mais la vie est rarement juste et les régimes à prestations déterminées sont destinés à répondre aux différents besoins et à atteindre un certain objectif d'équité. Il faut donc que vous compreniez bien que c'est dans ce contexte que nous voulons aborder cette discussion, et que l'élément de «prise en charge» que les enseignants ont intégré dans leur régime est tout à fait caractéristique.

Je regrette que le président ne soit pas là, car nous avions une définition de ce qui est adéquat à lui proposer puisqu'il en cherchait une. Nous discutons des problèmes financiers, mais réfléchissons un peu à ce qui est adéquat, dans l'idéal. Si vous abordez la question sous cet angle, vous devez alors vous dire que, en fait, ce que veulent ceux qui prennent leur retraite, c'est de continuer à vivre comme ils le faisaient avant. Pour cela, il leur faut le même revenu. Nous voulons parler du revenu net, et pas du revenu brut, bien sûr.

C'est là notre objectif. Si nous ne pouvons pas l'atteindre, il faut alors examiner quels sont les obstacles qui nous en

[Text]

that really is the objective, and we ought not to temper that initially by saying: Oh well, so-and-so has a house so he does not need as much, or something of the sort. Some do have houses and some do not, so it is pretty hard to know just how to take that into account. For some, having a house is more of a liability than an asset; and so the argument goes, without really clearing off the ground and saying: If we had an ideal world, this is what we would have our pension system do. That is what people want.

If you talk to people coming up to retirement, you can see, even when they have a fairly good pension plan, there is a lot of fear in those people about just how they are going to manage, when they see a lot of this dropping away and know they cannot account for it. That is why we particularly stress this idea of the fact that our people talk to people at different stages in the life span. When people are young and still enthusiastic and they do not really see any end to the road, they want to get lots of money, spend and do things like this; and they do not like to be inhibited.

• 1130

Those very same people, if you have been around enough, are right back later on, saying: What have I done to myself, I have thrown away my pension? How do I get it back? How can I get back in the plan? How can I restore my rights? They are terrified at what they have done, and that introduces this element of compulsory protection. You know, you really have to protect people against the fact that they are sometimes young and sometimes old. I guess people do not always like compulsion, and I guess that has been identified as one of the issues here. But when I drove to work this morning, I buckled up my seat belt, which I was required to do too; so, you know, that is part of life as well.

The reaction to the green paper that we had then was sort of a disappointment on our part. It did not really seem to take this type of perspective, so far as I could see. It sounded very minimum; it sounded as if, well yes, there are inequities, and that is what pension people talk about all the time is the balancing off of different claims for equity, because you are talking about all of life's inequities therein. We thought it just sort of proposed shifting things around so that some people were better taken care of in the equity and some were not, but it did not seem to really deal with the basic question, I suppose that is what you are dealing with now, of making certain that everybody has a pretty good level of basic protection. That was quite a disappointment, and has I think contributed to our feeling that we perhaps must change our policies. That is why we have a lot more policy statements going to our annual meeting than we had in the first place.

That brings me to the question of mandatory coverage, obviously. We thought when we first tackled this a few years ago that maybe we could encourage the development throughout defined benefit plans wherever there was a group that could conceivably have a plan, and that this would be the way to go, and that this would ensure that the groups of employees would have an opportunity to participate in the design of these plans.

[Translation]

empêchent. Mais il faut avant tout reconnaître que c'est là l'objectif véritable, qu'il ne faut pas mitiger en disant qu'un tel a une maison et que par conséquent ses besoins ne sont pas aussi importants. Certains ont des maisons, d'autres n'en ont pas, alors il serait très difficile d'en tenir compte. Pour certains, le fait de posséder une maison est plus une source d'endettement qu'une source d'enrichissement; on dira aussi que, dans un monde idéal, c'est ainsi que devrait être notre système de pensions puisque c'est ce que veulent les gens.

Même ceux qui bénéficient d'un régime de pensions relativement bon éprouvent de réelles appréhensions lorsqu'ils doivent prendre leur retraite, car ils savent que leur revenu va être inférieur. C'est la raison pour laquelle nous insistons sur le fait que les membres de notre Fédération ont des contacts avec des gens de tous âges. Quand on est jeune et enthousiaste, on ne s'imagine pas qu'un jour on sera vieux, et on veut donc consacrer le maximum d'argent à un tas de choses. On ne veut pas être réprimé.

Ce sont ces mêmes personnes qui, si vous avez suffisamment roulé votre bosse, vous disent plus tard: Qu'ai-je fait, ai-je jeté ma pension par les fenêtres? Comment la récupérer? Comment adhérer de nouveau au régime? Comment recouvrer mes droits? Ils sont terrifiés de ce qu'ils ont fait et voilà où on en vient à introduire l'élément de protection obligatoire. Vous savez, il faut protéger les gens qui sont jeunes ou vieux. Je suppose que les gens n'aiment pas être contraints à faire quelque chose et cette question a sûrement été abordée ici. Mais lorsque je suis allée au bureau ce matin en voiture, j'ai attaché ma ceinture de sécurité, geste obligatoire; alors, vous savez, cela fait partie de la vie également.

Nous avons été tout d'abord déçus par le Livre vert. Il n'abordait pas cette question dans ce contexte-là, autant que nous pouvions en juger. Peu de propositions ont été avancées; on reconnaît qu'effectivement il existe des injustices et les intéressés parlent tout le temps du rééquilibrage de certains éléments en vue de rendre le système plus juste, mais en fait il s'agit des injustices de la vie. Nous croyons que le Livre vert se contente de redistribuer les injustices sans toutefois aborder la question fondamentale qui est, et je suppose que c'est ce que vous faites maintenant, de s'assurer que chacun puisse bénéficier d'une protection de base. Nous avons été très déçus et c'est ce qui nous a peut-être amenés à penser que nous devons modifier nos propositions. C'est la raison pour laquelle nous aurons beaucoup plus de propositions à présenter lors de notre assemblée annuelle que ce n'était le cas au départ.

Cela m'amène à la question de la protection obligatoire. Lorsque nous nous sommes penchés pour la première fois sur cette question il y a quelques années, nous avons pensé que nous devons peut-être encourager la création de régimes collectifs dont les prestations seraient déterminées et que ce serait la meilleure façon de s'assurer que des groupes d'employés puissent participer à la conception de ces régimes.

[Texte]

As we have pointed out, we have not been able to get representation on the CPP Advisory Committee, and it is probably likely that very few groups at any one time would have representation on a small committee. So there is only public debate and the briefs-to-Parliament route to effect the design of that particular plan. However, as we have reviewed the development of the debate and the cross-fire of opinion, we do not find the environment encouraging to the view that we had, and so we have considered and will present to our meeting a reversal of policy to encourage an improvement in the CPP benefit.

We think that at least the CPP is of the type of plan that we support and that the major problem right now is that the replacement ratio is very small. Therefore we would, I think, be willing to support that type of increase.

That certainly raises the complex issue of the financing of the Canada Pension Plan in the immediate future and the long run, too, because we obviously recognize that an improvement in benefits would lead to a contribution increase on that basis alone, and that also the nature of the financing that has been undertaken will require some increases on that account as we go along. We are not, I am afraid, able to give you a perfect solution to this problem. In fact, it is still under study, and I am sure it will command quite a good deal of our attention in the months to come.

However, I think it is clear enough that it is very unlikely that we would support any launching into a full-funding approach to the Canada Pension Plan. As one passes various forecast periods, it becomes speculative anyway, because one is not certain what the demographic trends will in fact be 30 or 40 years down the road.

• 1135

We are also particularly concerned about the generation of large amounts of surplus that result from that type of approach, and the question of where and how well those funds would be invested. We have already expressed some concern about imputed rates of return on the investment that has taken place since 1966, so we have a concern there. But it seems likely that we would look at a modified, pay-as-you-go approach, and a somewhat gradual phasing-in of the new benefit levels, so that there would be time for adjustment of the plans, I suppose, of those who have plans, and the financial problems perhaps of those who are not providing plans.

Our committee obviously was concerned about the questions raised in the paper regarding the regulation of the private occupational plans. We were a little disappointed that the paper did not recommend immediate vesting and compulsory membership in plans from the date of employment essentially. I think we give an example in there of how the delay of compulsory membership to age 25 could be most disadvantageous to some persons, and particularly to women with these sort of erratic career patterns that many may have as a result of their home duties. We also do not see that there was much argument for delaying vesting for two years, except perhaps that it is a bit of a nuisance keeping track of small benefits.

[Traduction]

Comme nous l'avons dit, nous n'avons pas pu nous faire représenter au Comité consultatif sur le RPC et je suppose que très peu de groupes auraient pu être représentés à un comité aussi restreint. Nous ne pouvons donc essayer de modifier ces régimes qu'en recourant au débat public et en envoyant des mémoires au Parlement. Cependant, lorsque nous nous sommes penchés sur ce qui avait déjà été exprimé, nous n'avons trouvé personne qui endosse notre point de vue et nous avons donc décidé de présenter d'autres mesures lors de notre assemblée annuelle, dans le but d'encourager de meilleures prestations au RPC.

Nous pensons au moins que le Régime de pensions du Canada est un régime que nous avalisons et que le problème principal qui se pose à l'heure actuelle est que le taux de remplacement est trop peu élevé. Nous voudrions par conséquent que cela soit augmenté.

On en arrive au problème épineux du financement du Régime de pensions du Canada à court et à long terme, car nous nous rendons évidemment compte que toute amélioration apportée aux prestations entraînerait une augmentation des cotisations et que la méthode de financement adoptée exigera également d'autres augmentations. Nous ne sommes malheureusement pas en mesure de vous offrir une solution idéale à ce problème. En fait, nous continuons à étudier la situation et je suis sûr qu'elle exigera de nombreuses heures de réflexion dans les mois à venir.

Cependant, il serait très étonnant que nous donnions notre aval à un Régime de pensions du Canada pleinement capitalisé. L'examen des périodes de prévision ne sont que pure spéculation de toute façon car personne ne sait quelle sera l'évolution démographique dans 30 ou 40 ans.

Nous sommes également particulièrement préoccupés par les excédents considérables qui en résulteraient et par la façon dont il y aurait lieu d'investir ces fonds. Nous avons déjà exprimé notre réserve quant aux taux de rendement attribués aux investissements depuis 1966. Mais nous préférierions retenir la formule des régimes par répartition modifiée ainsi qu'une introduction progressive des nouvelles prestations pour permettre un rajustement des régimes pour ceux qui y participent et pour minimiser les problèmes financiers de ceux qui n'offrent pas de régime.

Notre comité s'est évidemment montré préoccupé par les questions soulevées dans le Livre vert à propos de la réglementation des régimes professionnels privés. Nous étions quelque peu déçus que le Livre vert n'ait pas recommandé de dévolution immédiate et d'adhésion obligatoires à des régimes à partir de la date d'entrée en fonction. Dans notre mémoire, nous montrons comment le report de l'adhésion obligatoire à l'âge de 25 ans pourrait défavoriser certains individus et en particulier les femmes dont la carrière est parfois fluctuante en raison de leurs obligations familiales. Nous ne voyons pas non plus pourquoi la dévolution serait retardée pendant deux ans,

[Text]

In regard to the indexing proposal, our members raised concerns about the particular proposal that is in the green paper, although we fully support indexing of deferred and current benefits as a necessary part of the pension system and a necessary part of pension plan designs. We simply feel that the proposal that is in there might cause problems to various plans because of the uncertainty of investment returns in various cases. We would like to see indexing built in as a much more thorough-going part of the pension plan design. That means taking into account contributions as well as investment returns.

I might say that the other way of doing excess interest is to attach it to fund performance, but then, of course, you do not know if that is going to produce the results that you want on a consistent enough basis. So we would like to see a somewhat more stable funding approach, let us say, to the indexing problem.

We were concerned about the number of proposals that seem to rely on the idea that there should be cash transfers out of the pension plans, and that there seems to be a lot of faith expressed in the creation of individual RRSPs. We feel that this may be a commentary on the design of defined benefit plans and the use of level premium in those plans. We felt that perhaps this was a change in the philosophy of plans. We did not think individual plans really would be either the most effective or even the least costly alternatives of producing an adequate retirement income. Our view was that we much prefer to see the benefits within plans being preserved across the lifetime of the employee and that it should be done through the requirement that a deferred index benefit be provided. However, this matter could be facilitated as well by encouraging transfers from plan to plan.

We think things change when you transfer to individual accounts and we were rather worried, when you think about how people think, that you would see them ending up with a little locked-in pile of savings. Because I think it is our experience, as we said before, that the young people have many immediate needs for cash and we really wonder if you could sustain a lock-in on an individual account over a lifetime. It also means that the risks of investment performance, which are smoothed out in the big funds, fall right on that individual exclusively and he can in fact become the victim of his own investment strategy. He might also profit from it. It is a speculative benefit that one is imposing and I do not know that both sides of this question are made clear enough in the green paper, although they certainly appear in many of the background documents that have been put forth. So we are not enthusiastic, to put it mildly, about that particular approach to pensions.

• 1140

We do feel the RRSP serves a useful purpose, particularly for those who are, let us say, more of the risk-takers in society

[Translation]

sauf qu'il est peut-être gênant de garder un dossier sur des prestations peu élevées.

Pour ce qui est de l'indexation, nos membres se sont posés des questions à propos de la recommandation que renferme le Livre vert bien que nous endossions pleinement l'indexation des prestations reportées et actuelles qui est, à notre avis, un élément essentiel d'un régime de pension et de la conception de ces régimes. Nous pensons simplement que cette proposition pourrait défavoriser certains régimes en raison de l'incertitude qui plane sur le rendement de l'investissement dans certains cas. Nous voudrions que l'indexation soit pleinement intégrée au régime de pension, ce qui signifie qu'il faudrait tenir compte et des cotisations et du rendement de l'investissement.

D'autre part, une autre façon d'aborder la formule de l'intérêt excédentaire est de la jumeler au rendement de la caisse de retraite mais dans ce cas évidemment, personne ne sait si cela va produire les résultats escomptés de façon uniforme. Nous voudrions donc que le problème de l'indexation soit abordé de façon plus ferme.

Nous sommes également préoccupés par le nombre de propositions qui semblent favoriser l'idée que des transferts de liquidité des régimes de pension et par la confiance manifestée envers la création du Régime d'épargne retraite enregistré individuel. Et il s'agit-là d'un commentaire sur la conception des régimes à prestation déterminée et sur l'utilisation des primes inhérentes à ces régimes. Nous avons pensé qu'il s'agissait peut-être là d'une modification apportée aux principes mêmes des régimes. Nous ne pensons pas que l'établissement de régimes individuels serait la solution la plus efficace ou la moins coûteuse à l'existence d'un revenu de retraite suffisant. Nous préférons de loin que les prestations soient préservées pendant la vie entière de l'employé en prévoyant un report de l'indexation des prestations. Cependant, on pourrait également y parvenir en encourageant les transferts de régime à régime.

Les choses changent lorsque vous passez à des comptes individuels et nous craignons, lorsque l'on songe à la façon dont les gens pensent, qu'ils se retrouveraient avec quelques économies immobilisées. Nous savons par expérience, comme nous l'avons dit auparavant, que les jeunes ont besoin de liquidité immédiate et nous nous demandons si on pourrait garder un compte individuel immobilisé pendant toute la durée d'une vie. Cela signifie également que c'est l'individu qui doit courir le risque tournant autour du rendement de l'investissement, risque qui est réduit lorsqu'il s'agit de grosses caisses de retraite; d'autre part, cet individu peut en fait devenir la victime de ses propres stratégies d'investissements. Il pourrait également en profiter. Cela revient à imposer des prestations spéculatives et je ne sais pas si ces deux côtés de la médaille ont été suffisamment précisés dans le livre vert, bien qu'ils apparaissent dans de nombreux documents de travail qui ont été publiés. Cette démarche ne soulève donc pas un enthousiasme délirant chez nous, pour dire le moins.

Nous pensons que les régimes d'épargne-retraite enregistrés sont utiles en particulier pour ceux qui prennent plus de risque

[Texte]

anyway, people who are self-employed and presumably understand more about this type of vehicle. It does also provide a useful means for people who, for one reason or another, do not feel that their plan, if they have one, is going to provide an adequate retirement income and gives them a chance to make a voluntary supplement. So we would see that being a necessity to be continued. We would just point out that reliance on it would be a little reduced if the CPP benefit were expanded, because that, of course, increases the benefits accruing to the self-employed.

We are also quite upset, I think, with a number of others, that there has been no upward revision of the limits on contributions to pension plans for a very long time. With contribution rates and salaries tending to increase, this is developing some hardship for some contributors already and presumably this will continue to be the case, as time goes on, if there is no amendment. So, we are very keen to see that the limits would be raised soon.

The final aspect we attempted to deal with was the question of women—let us say men and women and spouses and pensions—and the context of our discussion, I suppose, was to think what is happening in society and how things are changing. We felt the proposals were very minimal and they were again just balancing of options, and we felt we could not really come and say we wish to have a reduction on one side in order to have an improvement on the other.

• 1145

Essentially, the policy we have suggested here is improvement in the benefit structures for spouses without reductions. Let us put it that way. It avoids some of the issues I think are raised here, which perhaps are not exactly pension issues, per se.

As I have said, our philosophy is that there should be good, adequate pensions provided by plans that are designed to meet the needs, and do not necessarily just deal with social issues.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mrs. Gilliss.

Mr. Reid, would you like to begin the questioning?

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman and members of the Canadian Teachers' Federation, we of course appreciate your attendance here this morning and the presentation just made.

The brief submitted is comprehensive and has given us a good deal of thought and concern, and an opportunity further so to do. I would like to deal with the executive summary just presented by Geraldine Gilliss, and take them one at a time as we go over that executive summary.

I do not think there is any problem with paragraph two. You did not really indicate to us how the public sector might guarantee the minimum income levels through OAS and the

[Traduction]

en général, pour les travailleurs indépendants qui en règle générale comprennent davantage ce type de régime. C'est également utile pour ceux qui, pour une raison ou une autre, estiment que leur régime, s'ils en ont un, ne leur offrira pas un revenu suffisant à la retraite ce qui leur donne l'occasion de le compléter bénévolement. Nous pensons donc que ces régimes ne devraient pas être abandonnés. Nous voudrions simplement faire remarquer que l'adhésion à ces régimes serait réduite si le Régime de pensions du Canada était élargi car cela permettrait évidemment d'augmenter les prestations versées aux travailleurs indépendants.

Nous sommes également contrariés du fait qu'il n'y ait eu, depuis longtemps, aucune révision à la hausse du plafonnement des cotisations au régime de pension. Les taux de cotisation et les salaires ayant tendance à augmenter, cela gêne déjà de nombreux cotisants et cette tendance se poursuivra si aucune modification n'y est apportée. Nous voudrions donc que cette limite soit augmentée bientôt.

Nous avons tenté, en dernier lieu, d'aborder la question des femmes, disons des hommes et des femmes, des conjoints et des pensions de retraite, et notre discussion a tourné autour des mutations au sein de la société. Nous avons estimé que les propositions étaient fort peu nombreuses et qu'il y avait une fois de plus hésitation entre diverses options; nous avons pensé que nous ne pourrions pas dire que nous voulions une réduction d'une part en vue qu'une amélioration soit apportée d'autre part.

Nous avons proposé, grosso modo, qu'une amélioration soit apportée aux prestations versées aux conjoints, et ce, sans réduction. Disons-le ainsi. Cela évite d'aborder certaines questions qui ont été soulevées ici et qui ne se rapportent peut-être pas aux pensions elles-mêmes.

Comme je l'ai dit, nous pensons que les régimes de pensions devraient offrir une retraite suffisante et ces régimes devraient être conçus dans le but de satisfaire les besoins de la société et non pas nécessairement dans le but de résoudre des problèmes sociaux.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, madame Gilliss.

Monsieur Reid, voulez-vous commencer?

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président et membres de la Fédération canadienne des enseignants, nous vous remercions d'être venus ici ce matin ainsi que de l'exposé que vous venez de présenter.

Votre mémoire est complet; il nous a amené à réfléchir à la question et nous aurons l'occasion d'y réfléchir de nouveau. Je voudrais parler du résumé que vient de présenter M^{me} Geraldine Gilliss et l'étudier paragraphe par paragraphe.

Je ne pense pas que le paragraphe 2 pose de problème. Vous ne nous avez pas vraiment dit comment le secteur public pourrait garantir un revenu minimum par l'intermédiaire de la

[Text]

GIS. I take it that by a combination of each the poverty level being, through this forum, be protected to allow the elderly to live in a degree of comfort in their retiring years.

Mrs. Gilliss: If I might comment, the specific policy motion being presented would be that the old age security benefit be fixed at 15% of the average industrial wage, and that supplements be those required to remove people from poverty, as experienced in urban centres.

Mr. Reid (St. Catharines): Your brief, did, in detail, recommend an increase to 15%. I wondered when I saw the provision why you left it at 15% as it is not much of an increase from 14%. Why move it at all if you are just going to go that far?

Mrs. Gilliss: The point was not so much the 15% as the fact it should not be allowed to dwindle, because we have seen proposals suggesting the old age security be allowed to vanish. We wish to see it kept at least at that level. This was the context of our thought.

We also really like a benefit which is not means tested and if we have more opportunity to think about it, we might adopt a policy favouring this as the major route to improving benefits for the elderly. There is quite strong support for this type of approach as opposed to the GIS partially means-tested approach.

Mr. Reid (St. Catharines): At the same page in the brief proper, where you recommend the increase to 15% you do recommend increase in the CPP from 25% of the average industrial wage to 40%.

Do you appreciate an increase will involve an increase in the contributions by your membership as well?

Mrs. Gilliss: Oh yes.

Mr. Reid (St. Catharines): I relate that to paragraph 3 of the summary, when it is recommended . . . and I gather from the philosophy, as presented by Mr. O'Keefe and yourself, you want a degree of flexibility in the individual and in the operation of the pension plans.

• 1150

The words I am looking to in the second line are:

. . . is a group pension plan with an appropriate schedule of defined benefits.

Then, as I heard your presentation—you talked in terms of times of adversity and whatever—I wondered how we would guarantee defined benefits for a period of time to pensioners already on pension and persons approaching that pension age.

When you referred to defined benefits in this clause, what did you really mean from a basis of time period?

Mrs. Gilliss: The reference to adversity was in the context of having individual plans and the adversity that might be faced

[Translation]

pension de la sécurité de la vieillesse et le supplément du revenu garanti. Je suppose qu'en regroupant les deux, les personnes âgées seraient suffisamment protégées pour pouvoir vivre dans un confort relatif à la retraite.

Mme Gilliss: Oui, ce que nous proposons c'est que la pension de sécurité de la vieillesse soit fixée à 15 p. 100 du salaire moyen dans l'industrie et que des suppléments soient octroyés à ceux qui en ont besoin en vue de les soustraire à la pauvreté comme c'est le cas dans les centres urbains.

M. Reid (St. Catharines): Votre mémoire propose effectivement une augmentation des prestations jusqu'à 15 p. 100 de ce salaire moyen dans l'industrie. Je me demande pourquoi vous avez retenu ce chiffre de 15 p. 100 étant donné qu'il ne s'agit pas d'une très grosse augmentation par rapport au taux actuel qui est de 14 p. 100. Pourquoi le modifier si vous ne le modifiez que de 1 p. 100?

Mme Gilliss: Ce chiffre de 15 p. 100 n'est pas vraiment important; ce qui importe c'est qu'il ne devrait pas diminuer car certains proposent que la sécurité de la vieillesse soit abolie. Nous voudrions qu'elle demeure au moins à ce niveau. Voilà quel a été notre raisonnement.

Nous voudrions également qu'il y ait une prestation qui ne soit pas liée au contrôle des ressources et si nous pouvions y réfléchir davantage, il se peut que nous adoptions cette mesure comme principal moyen permettant d'améliorer les prestations versées aux personnes âgées. Beaucoup sont en faveur de cette mesure par opposition au supplément du revenu garanti qui est partiellement lié au contrôle des ressources.

M. Reid (St. Catharines): À la même page, dans votre mémoire même, vous recommandez également que le Régime de pensions du Canada passe de 25 p. 100 à 40 p. 100 du salaire moyen dans l'industrie.

Pensez-vous que cette augmentation entraînera une augmentation des cotisations de vos membres?

Mme Gilliss: Tout à fait.

M. Reid (St. Catharines): Je mets cela en parallèle avec le paragraphe 3 de votre résumé. Je suppose d'après ce que vous avez dit ainsi que M. O'Keefe, que vous voulez laisser certaines options ouvertes à tout un chacun et que les régimes de pensions comportent un certain degré de flexibilité.

Je me reporte à la deuxième ligne du paragraphe 3:

. . . un régime de retraite collectif comportant un barème de prestations définies.

Puis, lorsque j'ai entendu votre exposé, vous avez parlé d'adversité et d'autre chose, je me suis demandé comment nous pourrions garantir des prestations déterminées pendant un certain temps aux retraités et à ceux qui approchent l'âge de la retraite.

Lorsque vous parlez de prestations définies, que vouliez-vous dire exactement?

Mme Gilliss: Nous avons parlé d'adversité lorsque nous avons abordé la création éventuelle de régimes individuels et

[Texte]

by individuals. In terms of guaranteeing the benefits of the defined benefit plans, we feel that it is through the approach to a full funding base for those particular plans that we would endeavour to stabilize the funding of those benefits and that the advantage of having a group plan with funded benefits is that the fund can ride out the economic storms, whereas the individual ship might sink.

Mr. Reid (St. Catharines): I will leave it at that, Mr. Chairman, and perhaps we can come back.

Philosophically again, you have expressed, in paragraph four of your summary, very specifically a philosophical desire to permit a person in retirement to live in the same standard of living as he was at least immediately pre-retirement. I rather think you have softened that position somewhat as you went through your submission in detail. I recall in going over the brief—it is not just this morning—that you had a chart and you indicated that in relation to average living it would be somewhat reduced from an income replacement point of view. Can you recall and explain the levels that you would consider an adequate replacement income?

Mrs. Gilliss: The position we took was that 100% replacement is more or less the ultimate expression of adequacy, that if you have all the income you had before when you retire you cannot really argue for anything much beyond that unless you are so poor that you have to have more than 100% to survive.

The discussions that led up to that, though, said that if people are in a somewhat higher bracket they may have compensating savings that will help them out so perhaps they do not need 100% in every case, but this tends to vary by individual as well as by category of prior income. So we did not like to put in a policy that had a specific figure like that because of the variation in individual circumstance.

But we said that is the standard against which you are going to measure the system. Then we took a look at some of the plans with which we were familiar and asked what the formula produces under different circumstances for people who have had a full working career getting a full benefit from that plan, what it produces in conjunction with the existing public plans under current taxation provisions. We said that, depending on prior inflation and the various matters, and also the level of income, the replacement rates run 70%, 80%, 90%. That is net replacement income. We thought that tested against that ideal standard these are not bad, and we point out that the replacement rates provided are higher where the income is lower. So that seemed as if they were working in the correct direction too. Our approach is that we say that seems to be the standard. We test the plans against that to see if they are producing that, or how much more adjustment would be required to produce that. It is useful for our members, I think, to know this too, because those who are earning at a certain level may realize

[Traduction]

l'adversité à laquelle serait confrontée certains individus. Pour ce qui est de la garantie des prestations dans le cadre de régimes à prestations déterminés, nous pensons que nous pourrions stabiliser le financement de ces prestations en capitalisant entièrement ces régimes; d'autre part, l'avantage que présenterait un régime de retraite collectif à prestations capitalisées est que la caisse de retraite pourrait traverser sans grands dommages les tempêtes économiques alors que le navire individuel pourrait fort bien couler.

M. Reid (St. Catharines): J'en ai assez dit sur le sujet, monsieur le président, mais peut-être que nous pourrions y revenir plus tard.

Toujours sur le plan philosophique, vous indiquez, au paragraphe 4 de votre résumé, qu'une personne devrait pouvoir conserver, à la retraite, le même niveau de vie qui était le sien immédiatement avant la retraite. Je pense que vous avez quelque peu radouci votre position à mesure que vous passiez votre mémoire en revue. Lorsque j'ai parcouru votre mémoire, non seulement ce matin, je me rappelle que vous y aviez un tableau où vous indiquiez que le niveau de vie après la retraite serait quelque peu réduit pour ce qui est du revenu de remplacement. Pourriez-vous nous dire à quel niveau le revenu de remplacement serait suffisant, à votre avis?

Mme Gilliss: Nous pensons qu'un taux de remplacement de 100 p. 100 est adéquat dans tout le sens du mot et que si vous conservez à votre retraite le revenu que vous aviez avant, vous ne pourriez pas vraiment prétendre à avoir un revenu plus élevé, à moins que vous ne soyez si pauvre que vous deviez avoir un taux de remplacement supérieur à 100 p. 100 pour survivre.

Nous nous sommes dits cependant que si les gens disposaient d'un salaire élevé, ils auraient pu accumuler une épargne personnelle qui leur permettrait de compenser la perte de revenu subie à la retraite, si bien qu'ils n'ont peut-être pas besoin d'un taux de remplacement de 100 p. 100 dans chaque cas; mais cela a tendance à varier selon les individus et selon les revenus antérieurs. C'est donc en raison de ces circonstances individuelles diverses que nous avons été amenés à rejeter tout chiffre précis.

Mais nous avons dit que c'est là la norme qui nous permettrait de mesurer l'ensemble du système. Nous avons ensuite étudié un certain régime qui nous était familier et nous nous sommes demandés ce que cela produirait selon les circonstances pour ceux qui avaient eu une vie active sans interruption et qui percevaient donc l'intégralité des prestations versées par ce régime; nous nous sommes également demandés ce que cela produirait par rapport au régime existant en vertu des dispositions fiscales actuelles. Nous nous sommes dits que, et ce, en fonction de l'inflation antérieure et du niveau du revenu, que les taux de remplacement seraient de l'ordre de 70 p. 100, 80 p. 100 ou 90 p. 100. Il s'agit là du revenu de remplacement net. Confrontés au niveau idéal, nous avons pensé que ces taux étaient raisonnables, mais nous faisons remarquer que les taux de remplacement sont plus élevés lorsque les revenus le sont moins. Là aussi, il semblait qu'on allait dans la bonne direction. Pour nous, le remplacement du revenu constitue un barème. Nous nous en servons pour évaluer les régimes, nous

[Text]

that if they are going to have good replacement then they, perhaps, do not have to go beyond that in saving for retirement. But those, for some reason, who are not going to have very high replacement are well advised to save additionally if they wish to retain the same standard of living. That is the kind of approach we took there: an ideal standard against which to test the performance of the plans under different circumstances.

• 1155

Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Last question.

Mr. Reid (St. Catharines): You have taken fairly strong exception. At least in paragraph six you have indicated that there is no proposal for expanding mandatory coverage to those who most need it, as a reaction to the green paper. Then recognizing your recommendation that the OAS be increased from 14% to 15%, this only represents about \$200 a year, or \$11 to \$12 a month, and the CPP increased to 40% of the average industrial wage. In your calculations, have you figured that this covers the poverty level that you anticipated as a philosophical desire, or objective of your organization?

As a last question, I gather there is a certain rejection in the balance of your submission to include, or a hesitancy to include, non-contributory people. How are we going to through the CPP, since you have moved from the private sector support plans, how are we going to protect the non-contributory people so that they, under a pension scheme as now designed, will live in a degree of comfort—people who might not have contributed at any time throughout their lifetime?

Mrs. Gilliss: Which people are you referring to?

Mr. Reid (St. Catharines): Specifically the homemaker, but any non-contributor. I was impressed by the approach used by the group that was in here earlier this morning. They did not refer to them specifically, just talked about unpaid workers.

Mrs. Gilliss: Well, we have approached the problem from different angles. Obviously, we recognize that this is a controversial question.

I think one explanation of our positions there is that there was no proposal for homemaker membership in the Canada Pension Plan from the government. Therefore we did not really discuss this particular question. We followed the proposal regarding credit splitting, but when we looked at what it did, the credit splitting proposal seemed to reduce the benefit entitlement of someone in a single-earner family and, I suppose, transfer that entitlement to the other spouse. It also proposed to increase the entitlements in two-earner families. We did not think... If you are getting the maximum CPP, I suppose splitting has no effect between them. They have identical benefits.

[Translation]

déterminons si le régime assure le remplacement du revenu et, s'il ne le fait pas, nous déterminons quelles modifications devraient être apportées pour assurer le remplacement. Nos membres ont intérêt à le savoir, car si un travailleur sait qu'une bonne portion de son revenu sera remplacée, il se peut que ce soit adéquat et qu'il ne soit pas obligé d'en mettre de côté pour sa retraite. Mais dans des cas où le taux de remplacement est faible, le cotisant a intérêt, s'il veut conserver son niveau de vie, à économiser davantage pour sa retraite. Voilà donc comment nous envisageons le taux de remplacement: c'est un barème qui permet d'évaluer le rendement des régimes dans diverses circonstances.

Le vice-président (M. Dantzer): Ce sera votre dernière question.

M. Reid (St. Catharines): Vous vous êtes fortement opposés à certaines choses. Au paragraphe 6, vous signalez qu'on ne propose pas, suite à la publication du Livre vert, d'étendre la protection obligatoire à ceux qui en ont le plus besoin. Vous avez également recommandé que la PSC soit portée de 14 à 15 p. 100, ce qui ne représente que \$200 par année, soit de \$11 à \$12 par mois, et que le RRC soit porté à 40 p. 100 du salaire industriel moyen. Avez-vous tenu compte, dans vos calculs, du seuil de pauvreté et de l'objectif que vous vous êtes fixé à cet égard?

Voici pour ma dernière question. Je crois comprendre que vous ne voulez pas inclure, ou que vous hésitez à inclure, les personnes qui ne cotisent pas. Étant donné que vous ne favorisez pas les régimes de retraite privés, comment allons-nous nous assurer, par l'intermédiaire du RRC, que les personnes qui n'ont jamais cotisé puissent vivre convenablement.

Mme Gilliss: De qui parlez-vous?

M. Reid (St. Catharines): Je parle surtout des femmes au foyer, mais il pourrait s'agir de n'importe quelle personne qui ne cotise pas. L'attitude du groupe qui a témoigné plus tôt ce matin m'a beaucoup impressionné. Ils ne parlaient pas de personnes qui ne cotisaient pas, mais de travailleurs qui n'étaient pas payés.

Mme Gilliss: Alors que nous, nous avons abordé le problème d'une manière tout à fait différente. Nous savons, évidemment qu'il s'agit d'une question très controversée.

Notre position s'explique en partie par le fait que le gouvernement n'a pas proposé que le Régime des rentes du Canada soit étendu aux femmes au foyer. C'est pourquoi nous n'avons pas abordé la question. Nous avons étudié la proposition concernant le partage des crédits, mais nous avons constaté que celle-ci semblait réduire les prestations de personnes qui sont le seul soutien de famille, en transférant les prestations à l'autre époux. On propose également d'augmenter les prestations de personnes qui font partie d'une famille où deux personnes travaillent. Nous ne croyons pas... Si l'on touche la prestation maximale prévue par le RRC, je suppose

[Texte]

Mr. Reid (St. Catharines): Back to that in second round in the ...

Mrs. Gilliss: So if you are talking about people whose income stops with what they get from the CPP, then you are reducing the benefit to someone who is in a low-earning status to begin with. We thought it really was sort of chintzy, I suppose, to go that way. Why not just increase the benefit entitlement of the spouse? Why make it symbolic? Why disturb people? Are you going to go and explain to that poor old guy why his pension went down?

• 1200

Mr. Reid (St. Catharines): I am having trouble explaining to a large segment of the population who do not see it that way at all.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much, Mr. Reid.

Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman. I would like to congratulate the members of the federation on the brief that they have presented. Not only is it very thorough, but it brings out some very controversial points, which I think, as far as the committee is concerned, is very important—not only that we find the answers, but that you bring out points whether you have the answers for them or not. It heightens our awareness that this is, in fact, a problem, and perhaps we may not be the only ones considering this as being a problem.

One question I would like to ask regarding the brief is this: You say that the federal and provincial governments should require the establishment of well-designed occupational pension plans in industries and businesses where they do not now exist. Do you have any idea how we should do this? Is there any procedure that should be followed? And to what extent should this be done?

Mrs. Gilliss: As I recall the discussions that preceded the formation of the Canada Pension Plan, there was in fact legislation created in Ontario that would have required the establishment of group plans in areas where there 15 or more employees—I believe that was the limit at the time. That part of the legislation was subsequently withdrawn with the creation of the CPP.

Mr. MacLellan: Yes.

Mrs. Gilliss: It seems to me that that same approach could still be taken as an approach through the private sector. Certainly the background documents, particularly the Lazar report, do suggest the possibility of developing a sort of model plan, which we might or might not agree with in design, but which at least suggests that that is one way in which it could be done. I suppose there is always the problem there of gaining agreement among all the governments that they would have uniform legislation with regard to this requirement. Certainly, if you look back, there was an intention to do this—that this was the way to go. That was the way that we favoured. It was

[Traduction]

que le partage des crédits ne change rien. Les prestations des deux personnes seraient identiques.

M. Reid (St. Catharines): J'y reviendrai au deuxième tour.

Mme Gilliss: Réduire les prestations de personnes dont la seule source de revenus est la RCC, c'est réduire les prestations d'une personne qui déjà gagne très peu. Nous trouvons que c'est un peu chiche. Pourquoi ne pas simplement augmenter la prestation de l'époux? Pourquoi poser un geste symbolique? A quoi bon bouleverser les gens? Comment expliquer au pauvre petit vieux pourquoi on a réduit sa pension?

M. Reid (St. Catharines): J'ai du mal à donner des explications aux nombreux Canadiens qui voient la chose autrement.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup, monsieur Reid.

Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président. Je félicite les membres de la Fédération de la qualité du mémoire qu'ils ont soumis. Non seulement est-il très complet, mais on y soulève des questions qui font l'objet de vives controverses. Il est extrêmement important pour le Comité non seulement d'obtenir des réponses, mais d'entendre des témoins qui soulèvent des questions, même s'ils n'ont pas de réponse. Nous nous rendons compte qu'il existe des problèmes et que nous ne sommes pas les seuls à les avoir identifiés.

J'ai une question qui porte sur votre mémoire. Vous dites que les gouvernements fédéral et provinciaux devraient exiger que les industries et les entreprises qui n'ont pas encore un régime de retraite mettent en place, à l'intention de leurs employés, des régimes de retraite bien conçus. Comment faudra-t-il s'y prendre? Faudrait-il suivre une méthode particulière? Y aurait-il des limitations?

Mme Gilliss: Lors des discussions qui ont précédé la mise en place du Régime des rentes du Canada, l'Ontario a formulé une loi qui aurait rendu obligatoire, dans des secteurs où il y avait au moins 15 employés, l'établissement de régimes de retraite collectifs. Je crois que le seuil était 15. Lorsque le RRC a été mis en place, cette disposition a été retirée.

M. MacLellan: Oui.

Mme Gilliss: Il me semble qu'on pourrait faire la même chose en passant par le secteur privé. Dans les documents d'appui, notamment le rapport Lazar, on dit qu'il serait peut-être possible de mettre au point une sorte de régime modèle; la composition du modèle proposé ne nous plairait peut-être pas, mais c'est une proposition valable. Il sera toujours difficile, je suppose, d'obtenir le consentement de tous les gouvernements pour qu'on puisse adopter une loi uniforme. Il est clair qu'on avait l'intention, à un moment donné, de prendre des mesures en ce sens et que l'on s'entendait pour dire que c'était cela qu'il fallait. C'était là la solution que nous préférons. Elle aurait

[Text]

on the basis of permitting employee involvement in the plan design and looking at what was possible beyond that which was mandated. The CPP is a bit more remote, but then if people are not going to take the first alternative, it may that be CPP is the only way to go.

Mr. MacLellan: Yes, getting the agreement of the provinces to tailor their pension plans to get to the same end is no mean feat. It is a difficulty, of course. Also, you have small businesses who just say that they cannot administer these plans and their employees do not want them, and that is that.

Mrs. Gilliss: I might just say that one of the things we have become much more conscious of is the difficulty in very small businesses, with uncertain financial conditions, let us say . . .

Mr. MacLellan: Right.

Mrs. Gilliss: —in setting up group plans. It is not easy for them, we recognize that, and it has contributed to some shift in our thinking.

Mr. MacLellan: Yes. I was interested in your thought of a one-day vesting. I think there is a lot of merit in that. The only question is, as you mentioned in your discussion, the cost and extra administration and so on. I agree, as you mentioned in the brief, that a lot of that now has been erased if you have the ability to use computer technology, and that this is one way of overcoming it.

• 1205

Mrs. Gilliss: I do not know if we emphasized enough that we thought this problem could be solved through a registry of benefits, too. That idea has been raised a lot of times, and we think that is quite feasible nowadays.

Mr. MacLellan: And that would be done through the Canada Pension Plan structure?

Mrs. Gilliss: It could be, yes.

Mr. MacLellan: Yes. You did not have any alternative, did you, that you want to just put out for discussion?

Mrs. Gilliss: Well, I am sure we will not . . . we put that as being convenient, since they do have a record system already.

Mr. MacLellan: Yes, right. Also, the question, I think—and this is a big question also—is the question of indexing of deferred benefits, when we talk about perhaps not going the RPA route and we talk about what the value would be and how we would assure that anybody who was in a private plan would have a proper return, as far as investment is concerned, of the funds that not only he or she put in the plan but the employer put in the plan as well.

Of course you get the people saying, well, the money that the plan makes should come back to the benefit of the person designated under the plan. And of course you get the insurer saying, well, if we are going to have to put money back into the plan then what we are going to have is more or less a carrot or

[Translation]

permis aux employés de participer à l'élaboration du régime et d'étudier les diverses possibilités. Le RRC est un peu plus éloigné, mais si personne ne veut prendre l'initiative, il va peut-être falloir passer par là.

M. MacLellan: Il ne serait certainement pas facile de convaincre les provinces d'uniformiser leurs régimes de retraite. Evidemment, c'est difficile. Il y a aussi les petits entrepreneurs qui prétendent qu'ils n'ont pas les moyens d'administrer un régime de retraite et que, de toute façon, leurs employés n'en veulent pas.

Mme Gilliss: Je dois dire que nous sommes de plus en plus conscients du fait que les très petites entreprises, dont le financement est incertain . . .

M. MacLellan: Oui.

Mme Gilliss: . . . peuvent difficilement mettre sur pied un régime de retraite collectif. Nous reconnaissons que, pour elles, ce n'est pas facile et nous avons modifié notre attitude en conséquence.

M. MacLellan: Oui. Vous avez proposé que la dévolution soit assurée après un jour et je trouve cela bien intéressant. C'est certainement une proposition valable. Mais il y a, comme vous l'avez mentionné, la question du coût et des frais d'administration supplémentaires. Je conviens que, comme vous l'avez dit dans votre mémoire, le problème se pose beaucoup moins depuis qu'on a accès à des ordinateurs. L'informatique offre donc une solution.

Mme Gilliss: Je ne sais pas si nous avons suffisamment insisté là-dessus, mais nous croyons que le problème pourrait aussi être résolu si l'on créait un registre des prestations. On l'a proposé à de nombreuses reprises et je crois que, aujourd'hui, c'est tout à fait faisable.

M. MacLellan: Et ce serait dans le cadre du Régime de pensions du Canada?

Mme Gilliss: Possiblement.

M. MacLellan: Oui. Avez-vous autre chose à proposer, pour qu'on en discute?

Mme Gilliss: Eh bien, je suis sûre que nous ne . . . c'est ce qu'il y a de plus facile, car ils ont déjà les dossiers.

M. MacLellan: On parle de la possibilité ne pas passer par les CPE; on parle de la valeur et des moyens d'assurer que les cotisations aux régimes de retraite privés, tant celles de l'employeur que de l'employé, donnent un bon rendement.

Il y en a qui prétendent que les profits réalisés par la caisse devraient être versés aux cotisants. L'administrateur de la caisse, prétend, lui, que le fait de devoir verser les profits à la caisse l'encourage à obtenir le meilleur rendement possible. Evidemment, il y a toujours un certain risque. Ne faudrait-il

[Texte]

an incentive to invest the moneys as best as we possibly can. We are obviously going to be taking a risk. Should we not get something for that risk? Should we not get an increased benefit from our good management and our great ideas?

You know, you mentioned it in your brief and I was wondering if you could just elaborate on that. It is a sort of an indexing, as such, because you have a combination of things. I was just wondering perhaps if you could elaborate a little more on it.

Mrs. Gilliss: The thing about the indexing of the deferred benefit is that really, in a fully-funded, properly managed small fund that is not profiting from turnovers, essentially if you look at a small plan it is funded on the basis that everybody will get a benefit. So if you go and ask your actuary how much it would cost to index the deferred benefits, they will tell you that there is no extra cost attached to the indexing of deferred benefits in a fully-funded, small plan. What you have got argued against you in this context is that the delay of vesting and the allowing of refunds has led to expectations in some plans they can get away at a lower cost than the full-funding cost, where everybody gets a benefit.

I think maybe one ought to reassess this question, in fact, that a properly designed plan, which really assumes you are going to get a pension—and now that is what has been wrong, the assumption that somehow all these people who were not vested were just going to disappear. Now you are trying to deal with the problem of the fact that they are still around and they want pensions. So you really have to start back on the proper design of the plans, so that they do what you want them to do. Then if there are surplus investment returns, then that is a different matter. But there will not be many, that is for certain, if you design your plans in this respect.

Mr. MacLellan: One of my big concerns initially concerning the RPA is, as you mentioned in your brief, that if young people take their money out of a private plan and put it in an RPA, then you are going to get an inter-generational problem and you are not going to be able to fund the plan properly. Yours is really the first brief that brings this out. If it is as you say, then it is a very, very serious shortcoming of the ability to be able to take your funds out of a private plan. What that does to the plan, and ultimately what that does to the other people who are relying on the plan—have you got any more detailed information on this, any statistics or something that you could give us as an aid in dealing with this problem?

Mrs. Gilliss: Trying to work this out conceptually, I did do a little table in which tried to cut out all the variables, like inflation, that cross up all our thinking about pensions, and tried to look at the year-by-year cost. If you are providing for a pension, year by year, at the true cost . . .

Mr. MacLellan: Yes.

Mrs. Gilliss: —then the pension gets more and more expensive as you get older, because you do not have as long to leave the money in.

[Traduction]

donc pas une compensation? Ne devrions-nous pas profiter du fait que nous avons bien investi et bien administré la caisse?

Vous en avez parlé dans votre mémoire et je voudrais que vous nous donniez des précisions. Il s'agit, en quelque sorte, d'un mécanisme d'indexation, car il y a beaucoup d'éléments qui entrent en jeu. Vous pourriez peut-être vous étendre là-dessus.

Mme Gilliss: En ce qui concerne l'indexation des prestations différées, dans le cas d'une petite caisse bien gérée et pleinement capitalisée, qui ne profite pas du roulement du personnel, tout le monde touche des prestations. Si vous demandiez à l'actuaire combien il en coûterait pour indexer les prestations différées, il vous dirait que, dans le cas d'une petite caisse entièrement capitalisée, l'indexation des prestations différées n'entraînerait de coûts additionnels. Le problème, c'est que la remise de la dévolution et le fait qu'on permet des remboursements ont incité certains administrateurs à croire que ce système est moins coûteux que les caisses entièrement capitalisées où tout le monde touche une prestation.

Il faudrait peut-être remettre en question le principe selon lequel, dans un régime de retraite bien conçu, où l'on prend pour acquis que tout le monde touche des prestations, on suppose, à tort, que les cotisants dont les droits ne sont pas acquis vont tout simplement disparaître. Il faut maintenant se rendre à l'évidence qu'ils sont toujours là et qu'ils veulent des pensions. Il faut vraiment que le régime soit bien conçu si l'on veut qu'il atteigne son objectif. S'il y a des recettes supplémentaires, c'est autre chose. Mais il n'y en aura pas beaucoup, c'est certain, si le régime est conçu en tenant compte de ces éléments.

M. MacLellan: En ce qui concerne le CPE, il y a une chose qui m'inquiète et vous l'avez mentionnée dans votre mémoire. Si les jeunes retirent leur argent d'un régime privé pour le verser dans un CPE, les cotisants de diverses générations ne seront pas sur un pied d'égalité et on n'arrivera pas à capitaliser le fonds. Vous êtes les premiers témoins à en parler. Si vous avez raison, le fait qu'on puisse retirer ces cotisations d'un régime privé constitue une grave lacune. Quelles répercussions cela aurait-il sur le régime lui-même et sur les autres cotisants qui comptent là-dessus. Avez-vous des informations plus précises, ou peut-être des chiffres, qui puissent nous aider à résoudre ce problème?

Mme Gilliss: Pour essayer de me faire une idée, j'ai préparé un petit tableau en supprimant les éléments variables, telle l'inflation, qui nous empêche de voir clair lorsqu'il s'agit de pension. J'ai essayé de calculer le coût annuel. Si l'on verse une pension chaque année et que l'on calcule le coût réel . . .

M. MacLellan: Oui.

Mme Gilliss: . . . la pension coûte de plus en plus cher à mesure que les participants vieillissent, car l'échéance s'approche de plus en plus.

[Text]

• 1210

Now the plans we are familiar with, you pay at the same rate all the way through so therefore it is axiomatic that you pay too much when you are young and too little when you are old. I left this table out, but if you would find it useful to see this table, I can make it available to you. That is where I got the idea that the year-by-year costs on the full premium rate; if you did it on a graduated premium, you got a range of about 7% to 23% of salary, whereas the level rate was about 14%, which is obviously in the middle of those. I thought the proposals were kind of trying to correct for this without taking into account that the person who was young was going to be old.

Mr. MacLellan: Yes, that is right.

Mrs. Gilliss: It was like using this RPA as a kind of escape valve without considering whether that is what you really want to achieve as an escape valve which disrupts the designs of all the plans, or whether you really want to make sure that all the plans produce the expected or desired result. I have visions of people—I can just see them all—I have had some experience of this and they just run like mad to get their money out of the plan. It is the only savings they have. They will take them right out. You tell them: You are vested. Oh, no, I do not care about that. So if that is helpful to you, I can pass this . . .

Mr. MacLellan: Mr. Chairman, I would like to have that.

Mrs. Gilliss: —around to look at. It is a very, very oversimplified version of what is happening.

Mr. MacLellan: Anything in the actual sense like that I find would be very helpful.

Mrs. Gilliss: I certainly think that kind of proposal should be thought all the way through to see that one is really sure.

Mr. MacLellan: Yes. To what degree does the federation participate in how the funds in its plan are invested?

Mrs. Gilliss: Well, there is a different plan in each province, at least one, and the federations in the different provinces do not control the investment policy. In some cases they have some participation in the discussion of how the funds will be invested.

Mr. MacLellan: But there is no trusteeship or working together so that members of the federation in a particular province would have a say in how the funds were invested or if they disagree.

Mrs. Gilliss: Oh, they have some say, yes.

Mr. MacLellan: What if, for instance, they disagreed that perhaps funds should not be invested in that particular equity or that particular bond or whatever you want. Would that in fact act more or less a veto on that particular investment?

Mrs. Gilliss: I do not think this would happen often, but if there was unhappiness about the investment in general, there would certainly be very strong representations made. In fact, this happens all the time—the inter-action between the associations and the government over the total question of administration of the plan and the funding of the plan. You

[Translation]

En vertu des régimes que nous connaissons à l'heure actuelle, le taux de cotisation reste fixe. Par conséquent, c'est une tautologie que de dire que les jeunes cotisent trop et les personnes âgées, pas assez. Le tableau n'y est pas, mais si vous le jugez utile, je pourrais vous le soumettre. Ces calculs m'ont permis d'établir les coûts annuels en fonction des cotisations maximales où le pourcentage du salaire était d'environ 14 p. 100. Or, par cotisations progressives on finit par verser entre 7 p. 100 et 23 p. 100 du salaire. Manifestement, 14 p. 100 est à mi-chemin. Je croyais que les propositions visaient à redresser la situation sans tenir compte du fait que le jeune cotise moins que la personne âgée.

M. MacLellan: C'est exact.

M. Gilliss: Ainsi le CPE constitue une sorte d'échappatoire alors qu'on ne sait pas vraiment si on le veut. Sa mise en oeuvre ne servirait qu'à déranger tous les régimes tandis que l'objectif souhaité est l'uniformité dans les résultats. Je peux m'imaginer que les participants au régime reprendraient vivement leur argent si une telle mesure entrait en vigueur. Surtout, s'il s'agit de leurs seules économies, ils retireront leur argent. Même s'il y a des droits acquis, ça leur serait égal. Donc, si le tableau peut vous servir, je le ferai . . .

M. MacLellan: Monsieur le président, j'aimerais bien l'avoir.

Mme Gilliss: . . . distribuer. C'est une version très simpliste de la situation.

M. MacLellan: Toute présentation de faits serait utile.

Mme Gilliss: Il est certain que cette proposition mérite des réflexions judicieuses.

M. MacLellan: Oui. Dans quelles mesures la fédération participe-t-elle à l'investissement de la caisse?

Mme Gilliss: Chaque province a au moins un régime qui est différent. Les fédérations des différentes provinces ne contrôlent pas la politique d'investissement. Par contre, parfois elles sont appelées à participer aux discussions portant sur l'investissement de la caisse.

M. MacLellan: Puisqu'il n'y a ni fiducie ni collaboration, les membres de la fédération dans une province auront leur mot à dire sur l'investissement de la caisse.

Mme Gilliss: Oui, d'accord.

M. MacLellan: Mettons, à titre d'exemple, qu'ils soient en désaccord avec une mise de fonds ou l'achat d'une obligation. Est-ce que leurs voix auraient le poids d'un veto dans ce cas-là?

Mme Gilliss: Je ne crois pas que ce genre de désaccord soit monnaie courante, mais les membres de la fédération en question feraient des pressions assez vigoureuses. En fait, la communication entre les associations et le gouvernement en ce qui concerne l'administration et le financement du régime est constante. Il faut se rappeler que, jusqu'à tout récemment,

[Texte]

have to recognize that until recent years, a number of the plans were not in fact funded plans. They were straight pay-as-you-go or modified pay-as-you-go plans and therefore there was nothing to talk about in terms of investment.

Mr. MacLellan: You mentioned that employee groups are in general opposed to development of plans based on money purchase concepts. Now that is true, but I was wondering what your reasons were for it, just to get some further information on that point.

Mrs. Gilliss: Well, yes, it is the same problem concerning the investment return over a long period of time and the fact that some interest rate assumption has to be made when you convert to annuity; this may vary and change matters for an individual, you see.

• 1215

As we have said, we see the defined plan as being funded but the fund as riding out these variations, which otherwise would fall on the individual, and that also it is a very cut-and-dried relationship, let us say, within the plan when you are basing the benefit on money; whereas, as we said, there was an element of caring so that you could introduce into the plan certain variations in the benefit schedule which ensured that people received from the plan somewhat according to need, rather than simply getting a certain specific amount of money out of it. That is simply an extension, I think, of the fact that one pays a life annuity, whether the life goes on for two years after retirement or 25 or 30 years after retirement. So it is consistent with that form of thinking.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): This will be your last question, Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Oh, thank you.

I would like a clarification of what you describe on page 10 of your brief as a modified pay as you go with respect to CPP, what exactly you mean by a modified . . .

Mrs. Gilliss: Oh, yes.

Mr. MacLellan: And what degree?

Mrs. Gilliss: I do not mind mentioning the modifications that have been discussed.

In the first place, I am sure that we would not propose a pay-as-you-go approach in which the pay-in this month is equal to the pay-out this month. Obviously, you would have to have a back-up fund that would keep the benefit flow going for several years, probably. So that is the first modification. The second modification is the return of the interest or the capital from the provinces which have borrowed from the fund. Certainly this is not policy, you understand. One proposal was that perhaps a part of the future would have at least a pay-back of the interest over a period of time, but perhaps no pay-back of the capital amounts.

The other question, then, and this is just going to be looked at, is whether there would be any variation in the funding of the old benefits and the new benefits. And of course, that is apt to be a very controversial type of thing. So those were the

[Traduction]

plusieurs régimes n'étaient pas capitalisés. Il s'agissait de régimes par répartition pure ou réservée et, par conséquent, il n'y avait pas grand-chose à dire à propos de l'investissement.

M. MacLellan: Vous avez mentionné que les employés s'opposent généralement à la mise au point de régimes de souscription au comptant. Ceci est vrai, mais pourriez-vous préciser les raisons de votre déclaration?

Mme Gilliss: Ces régimes-là posent le même problème de rendement à long terme sur les investissements. De plus, en constituant une rente, il faut tenir compte du taux d'intérêt dont la fluctuation est susceptible de modifier la situation du participant.

Comme nous avons dit, le régime défini doit être capitalisé. Cette capitalisation servira à absorber les fluctuations qui, autrement, retomberaient sur le participant. Ainsi, c'est une affaire strictement commerciale où l'importance des prestations est déterminée par celle des cotisations. Autrefois, cependant, il y avait un élément personnel qui permettait d'introduire des modifications au régime pour que les participants reçoivent les prestations dont ils avaient besoin et non pas simplement en fonction du montant des cotisations. Cette formule de prestation est le résultat du fait que l'on paye une rente viagère, que l'on vive deux ans ou 25 ou 30 ans après la retraite. Elle rejoint le principe de la rente viagère, donc.

Le vice-président (M. Dantzer): Votre dernière question, monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci.

Je voudrais faire tirer au clair une déclaration qui se trouve à la page 10 de votre mémoire où vous préconisez que le RPC soit transformé en régime par répartition réservée. Que voulez-vous dire par «réservée»?

Mme Gilliss: J'y suis.

M. MacLellan: Et dans quelle mesure?

Mme Gilliss: Il me ferait plaisir de discuter des modifications proposées.

D'abord et avant tout, nous ne proposerions pas de régime par répartition où les cotisations mensuelles seraient égales aux prestations mensuelles. Manifestement, il faudrait un fonds de secours pour pouvoir continuer à verser les prestations sur plusieurs années. Voilà pour ce qui est de la première modification. Selon la deuxième, les provinces ayant emprunté des fonds de la caisse auraient à rembourser l'intérêt ou le principal. Il ne s'agit certainement pas d'en faire une politique, vous comprenez. Il a déjà été proposé que l'intérêt soit remboursé sur une certaine période mais que le capital ne soit pas remboursé.

La question qui se pose ensuite est celle de la fluctuation des prestations anciennes et nouvelles. Bien sûr, c'est un sujet qui risque d'être extrêmement controversé. Voilà pour ce qui est

[Text]

kinds of modifications that we were looking at in straight classic pay-as-you-go.

Mr. MacLellan: Thank you very much.

Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Our researchers have some questions. Carry on.

Mr. Wolfson: I would like to start first, if I may, Mr. Chairman, with a question related to cash transfers and RPAs.

I appreciate the logic of your brief, if I understand it correctly, where you start from the principle of pension plans as embodying a notion of caring and therefore, as a collective or group vehicle, whereby you look after a diversity of situations. I understand your position may shift from support of mandatory private plans or occupational employer sponsored plans to the CPP. Once you are in a situation where coverage above and beyond, as we are now, over and above the CPP, is voluntary and a substantial portion of the labour force is not in fact covered by an occupational pension plan, I wonder if the kind of argument typified by the table on page 17, which shows this overlapping plans, people moving through plans, does not break down, where you could have a situation where a person is in a plan at some point but not in the plan at another point at all, not covered at all, and therefore the idea of using cash-outs as proposed in the green paper, does not then have still some merit in order to treat some . . . You know, you have shown in your table two, which you have just circulated, that you can compute a money value, if you want to, of the benefits—and it certainly does vary with age. Do you still have as much reticence about using this cash value equivalent or commuted value equivalent, especially given that the coverage would not be complete by occupational plans?

• 1220

Mrs. Gilliss: We are arguing that if the plan, when you are a plan member, arranges to provide you with a full benefit based on your service in that particular plan, then that is the right approach rather than to try to convert it. So even if you were out of a plan at some other point, you would have lost nothing by your participation in a plan at various intervals.

In other words, if you are going to adjust for this, we feel that you would have to discuss it within the idea of preferring to have plans as much as possible. You see, what you are writing yourself into with the cash transfer is that, if you only do that under certain circumstances, you cannot get away with it; you would have to open it up to everybody. And the psychology is that everybody will start trying to take advantage of this probably, if they do not get a chance to understand the other side of that argument. You see, it is how you are going to think about plans. In any case, you know, we might support still the encouragement of compulsory plans beyond what is handled strictly through the central CPP.

Miss M.V. Morton (Committee Research Associate): Just as a follow-up to that and as an aside, could you explain to the committee in detail why, then, you are against—because this follows from the question—credit splitting in private plans,

[Translation]

des modifications dans le contexte d'un régime par répartition pure.

M. MacLellan: Merci beaucoup.

Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Dantzer): Nos chercheurs ont des questions à poser. Je vous en prie.

M. Wolfson: Si Vous me permettez, monsieur le président, ma première question portera sur les transferts de fonds et sur les CPE.

J'ai beaucoup apprécié votre approche. Si je comprends bien, vous partez du principe que le régime de pensions tient compte des besoins personnels et, collectivement, vous vous en servez pour parer à toute une gamme de situations. Il se peut que vous déplaciez votre appui de régimes privés obligatoires ou de régimes d'employeur pour privilégier le RPC. À l'heure actuelle, les cotisations outre celles au RPC sont facultatives. Une bonne partie de la population active ne participe à aucun régime de pensions pour le moment. Je me demande si l'argument présenté par le tableau à la page 17 où vous démontrez comment les régimes se chevauchent et comment les participants peuvent changer de régime, ne perdrait pas sa force dans certaines situations. Par exemple, le versement de prestations en liquide proposé dans le Livre vert, ne serait-il pas justifié dans le cas de la personne qui cotise à un moment donné et qui arrête de cotiser à un autre. N'y a-t-il pas un certain mérite . . . Dans le tableau numéro 2 que vous venez de faire distribuer, vous démontrez qu'il est possible de calculer la valeur des prestations en argent. Bien sûr, elles varient selon l'âge. Eprouvez-vous toujours autant de réticence à utiliser cet équivalent en espèces ou cette équivalence étant donné que les prestations ne seraient pas suffisantes en vertu des régimes professionnels?

Mme Gilliss: Si le régime auquel vous participez prévoit les prestations maximales selon les cotisations, nous prétendons qu'il serait préférable à la conversion. C'est-à-dire, qu'on ne perd rien en participant à un régime donné de façon périodique.

Pour tenir compte de cette préférence, nous estimons qu'il faudrait l'envisager dans le contexte de régimes supplémentaires. La pratique de versements en espèces nécessite l'uniformité. Il faudrait que tout le monde y ait accès. Si les participants éventuels n'ont pas l'occasion de voir l'autre revers de la médaille, ils voudront tous vouloir profiter d'un tel système vraisemblablement. Il faut donc que vous réfléchissiez à la philosophie des régimes. Quoiqu'il en soit, nous finirons peut-être par encourager la participation aux régimes obligatoires outre le RPC.

Mlle M.V. Morton (chercheur auprès du Comité): Suite à cette réponse, je vous demanderais de préciser pourquoi vous vous opposez au partage des crédits de régimes privés. Je vous signale qu'il ne s'agit pas de partage des crédits des régimes

[Texte]

and how this is different from the proposal to credit split in a public plan like the CPP? You know, a lot of women's groups really want credit-splitting in both cases. They say: Look, if you are doing it in one, you do it in the other; it is very important to recognize the contributions of the wife to the pension. I think it would be beneficial to explain your argument against credit-splitting in private plans in this regard.

Mrs. Gilliss: We do not agree to it in any plan.

Miss Morton: Yes; that is true. You are not enthusiastic about credit-splitting in the CPP either. I mean, it is clear for different reasons.

Mrs. Gilliss: I am not certain that it really is. You see, that is why we tried to explain our philosophy of the plans. We want the plans to achieve the results of providing good incomes to people. For example, in the private plans, if you use the joint-and-survivor, then you have an automatic reduction to the couple, so that the couple and the single individual do not receive the same initial benefit, and you have two living on less than one. That is why automatic survivor benefits based on a full original benefit have developed. We agree with providing support, but we do not want to be in the situation of having really endorsed the joint-and-survivor approach.

When we looked at CPP, we said, well, it is not exactly the same, but it looks a little like that joint-and-survivor thing again in the CPP context. Again, in this case it reduced the benefit entitlement of one of the individuals in that plan. So why not address these questions directly, as you can do in a defined benefit plan?

Miss Morton: I was not talking about joint-and-survivor; I was talking specifically about credit-splitting, which is a separate thing. There is already credit-splitting in the CPP when there is divorce. And women's groups want to have credit-splitting in private plans to make the parallel to acknowledge the wife's contribution to the acquisition of the pension. As I say, I would like you to put on record as to why you do not find this acceptable with respect to a private plan.

Mrs. Gilliss: Are you referring to the transfers out?

Miss Morton: Yes.

Mr. Wolfson: And, for example, in the event of divorce.

Miss Morton: In the event of divorce.

An hon. Member: Marriage breakdown.

Miss Morton: Separation and divorce; marriage breakdown.

Mrs. Gilliss: Oh, all right. I guess our perspective was that, as you are aware, we did not like the transfer out of cash for starters. We also felt the resolution of the problems had to take place within the context of plan designs and we did not come up with the most creative solution in the world; I think we will find ourselves working on this a lot more in the future as to exactly how we would handle it. It is quite complex, obviously, to handle this through plan designs, whether you are trying to build in an extra benefit or whether you have a reduction in

[Traduction]

publics comme le RPC. Un bon nombre de groupes féminins le préconisent dans les deux cas. Ils estiment qu'il ne devrait pas y avoir deux poids deux mesures. Il importe de reconnaître les contributions de la conjointe au régime. Il serait avantageux que vous précisiez votre argument contre le partage des crédits dans les régimes privés.

Mme Gilliss: Nous sommes contre de toute façon.

Mlle Morton: C'est exact. Vous ne vous enthousiasmez pas non plus pour le partage des crédits du RPC. Votre raisonnement à cet égard est clair et les raisons de votre position, différentes.

Mme Gilliss: Je n'en suis pas certaine. Nous avons tenté d'expliquer notre philosophie en ce qui concerne les régimes pour faire comprendre que notre objectif est de verser des revenus raisonnables aux participants. Par exemple, la rente conjointe de survivant prévue dans les régimes privés réduit automatiquement les prestations versées à un couple. Ainsi, les membres du couple ne reçoivent pas la même prestation initiale et le couple est obligé de vivre à partir d'une rente simple. Pour cette raison, on a mis au point le système de versements automatiques de prestations pleines et entières aux survivants. Nous ne voulons pas endosser la rente conjointe de survivant.

C'est ainsi que nous avons considéré que le RPC rejoignait un peu le système de rentes conjointes de survivants. Encore là, un des ayant droit devait recevoir une prestation réduite. Par conséquent, nous nous sommes demandé pourquoi on ne pouvait pas régler ce problème comme on l'a fait dans le régime à prestations définies?

Mlle Morton: Ma question ne portait pas sur la rente conjointe de survivant. Elle portait précisément sur le partage des crédits, qui est tout à fait autre chose. Dans les cas de divorce, le RPC prévoit le partage des crédits. Des groupes féminins voudraient que cette disposition existe dans les régimes privés afin que soit reconnue la contribution de la conjointe à l'achat du régime. Comme j'ai mentionné, j'aimerais que le procès-verbal reflète les raisons pour lesquelles vous trouvez cette mesure inacceptable pour les régimes privés.

Mme Gilliss: En ce qui concerne les versements?

Mlle Morton: Oui.

M. Wolfson: Dans le cas d'un divorce, par exemple.

Mlle Morton: Dans le cas d'un divorce.

Une voix: Les problèmes conjugaux.

Mlle Morton: Séparation et divorce; dissolution du mariage.

Mme Gilliss: D'accord. Comme vous le savez, dès le départ, nous n'étions pas en faveur des versements en espèces. Nous avons également estimé que la solution des problèmes devait se rapporter à la conception du régime, et nous n'avons pas trouvé la solution la plus innovatrice qui soit. Je crois donc qu'à l'avenir, nous devons étudier beaucoup plus la façon dont nous allons aborder cela. Il n'en demeure pas moins qu'il est très compliqué d'envisager la question en fonction de la conception du régime, qu'il s'agisse d'ajouter des bénéfices supplémentaires.

[Text]

benefit or whether you say the pension is just like a salary and can, say, be attached as in the case before retirement. It is perfectly valid, I think, to say that the pension is an income in the same sense, and that splitting of salaries is not required necessarily unless there is a court order requiring payment to a spouse, and that one might take this same approach, one of several different possibilities.

• 1225

Mr. Stirling McDowell (Secretary General, Canadian Teachers' Federation): Perhaps, Mr. Chairman, we should underline yet again that a number of points that are raised here certainly are issues currently under study and unfortunately, our time line and your time line did not fit very well. Had we been making this presentation in September, as would have been our choice, we would have been in a position on some of these to be more explicit than we are able to be now.

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): Thank you very much for your presentation. I am sure we will give you an opportunity to get the results of your conference this summer back to us.

Mr. Reid (St. Catharines): You never finished, Mr. Chairman, but can we just ask for a little further explanation on the matter having to do with splitting and . . .

The Vice-Chairman (Mr. Dantzer): You can stay here all day, but I have to leave. You can take over.

Mr. Reid (St. Catharines): Okay; perhaps then, you might refer to item 19. I would have liked to have had the opportunity of hearing from you with respect to the present plans in existence of your federation, assuming that practically all of your members, if not all of them, are covered by a pension plan; and I would have liked to have heard a comment with respect to the existing vesting portability and locked-in features of your existing plan. Maybe we can get that at a later date?

Mrs. Gilliss: I have a book of 350 pages.

Mr. Reid (St. Catharines): No, I just want it in a brief paragraph form.

Mrs. Gilliss: I can do that.

Mr. Reid (St. Catharines): Then, relating to the fact that I am, maybe erroneously, under the thought that most of the members are women . . . I am thinking of school teachers. That is wrong, is it?

Mrs. Gilliss: No; it was the case, but it is almost 50-50 now.

Mr. Reid (St. Catharines): Is that right?

[Translation]

res, d'effectuer une coupure dans les bénéfices, ou encore si l'on décide que les prestations correspondent à un salaire et peuvent être ajoutées, avant la retraite par exemple. En effet, il nous paraît parfaitement défendable de considérer les prestations de retraite comme un revenu de la même façon que le salaire, et d'affirmer que le partage des salaires n'est pas obligatoire à moins que le tribunal exige le versement d'une somme à la conjointe ou au conjoint; en conséquence, on peut aborder cette question de la même façon, parmi diverses possibilités.

M. Stirling McDowell (secrétaire général, Fédération canadienne des enseignants): Monsieur le président, nous devrions peut-être préciser encore une fois que certains des points que nous avons soulevés font présentement l'objet d'un examen, et que malheureusement, notre calendrier de travail ne concorde pas très bien avec le vôtre. Si nous avions présenté notre mémoire en septembre, comme nous aurions aimé le faire, nous aurions alors été en mesure de développer bien davantage certains des sujets que nous abordons devant vous aujourd'hui.

Le vice-président (M. Dantzer): Merci beaucoup de nous avoir présenté votre exposé. Je suis certain que nous vous permettrons de revenir nous communiquer les résultats de la conférence que vous devez tenir cet été.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, vous n'avez pas terminé, pouvons-nous alors demander que l'on nous donne quelques explications supplémentaires sur la question du partage et . . .

Le vice-président (M. Dantzer): Vous pouvez rester ici toute la journée, mais je dois partir. Vous pouvez agir à titre de président.

M. Reid (St. Catharines): C'est bien. Si tel est le cas, j'aimerais que vous vous rapportiez à l'article 19. J'aurais aimé vous entendre parler des régimes présentement en vigueur au sein de votre fédération, c'est là une hypothèse que presque tous vos membres bénéficient de régimes de prestations de retraite. J'aurais également aimé que vous nous parliez des dispositions relatives à la transférabilité de la dévolution et aux aspects bloqués, inamovibles des régimes actuels. Peut-être pourriez-vous nous fournir cela à une date ultérieure?

Mme Gilliss: J'ai un livre de 350 pages, là-dessus.

M. Reid (St. Catharines): Non, j'aimerais cela en un seul paragraphe.

Mme Gilliss: Je puis vous l'écrire.

M. Reid (St. Catharines): Par ailleurs, est-ce que je fais erreur si j'ai l'impression que la plupart de vos membres sont des femmes puisque vous êtes des enseignants? Je me trompe, n'est-ce pas?

Mme Gilliss: Non, cela a déjà été le cas, mais à l'heure actuelle, les femmes et les hommes comptent pour la moitié de nos effectifs.

M. Reid (St. Catharines): C'est bien vrai?

[Texte]

Mrs. Gilliss: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): All right. Assuming that it is 50-50, you have a large number of female members in your federation. My team talks in terms of, since the proposal results in a reduction in the benefit entitlement of the original contributor, then you have registered your rejection of a proposal with respect to splitting. As has been mentioned already, the Canada Pension Plan already has a provision for splitting.

I am having a little difficulty in understanding why the federation is opposed to splitting on principle, whether it is CPP, whether it is a private sector plan or an extended or expanded plan of each. I am putting it in the negative manner. With as large a voting power as you have in the female section of your membership, how do you arrive at this result?

Mrs. Gilliss: Well, I think I should tell you first that we did not arrive at this result. These are policy suggestions from a committee that are going to the annual meeting, and it is quite possible that on an issue like this one could well be overturned. You cannot assume that we, the federation, have taken this position. It is we, the committee, who have indicated to you what the proposal is. I hope you make the distinction because we have not policies . . .

Mr. Reid (St. Catharines): I agree, subject to your position being taken. But then I come back to your existing plan. In the existing plans, is there a provision for splitting or sharing, on marriage breakdown, survival benefits on the death of, basically, the contributor? What about the survivor? What is your present policy in relation to the sharing that you talk about?

• 1230

Mrs. Gilliss: The present policy is that the plan should be designed to provide an automatic benefit to the survivor.

Mr. Reid (St. Catharines): What percentage of the . . .

Mrs. Gilliss: The percentages are no less than 50% of the original benefits; some are 60% and some as well provide a benefit on behalf of dependent children. It is a number of plans and in most plans the benefit is provided regardless of whether the individual dies before or after retirement. I think you would find that is quite typical of plans of this type that do provide a survivor benefit. So they do have them.

So the perspective of the federation is that this is the way to go, that you provide an automatic benefit to the surviving spouse.

[Traduction]

Mme Gilliss: Oui.

M. Reid (St. Catharines): C'est bien. En fonction de cela, il y a un nombre élevé de femmes au sein de votre fédération. Étant donné que les propositions se traduiraient par une réduction du droit aux prestations de la part du cotisant, mes collaborateurs m'ont dit que vous vous êtes opposée à la proposition relative au partage. On a d'ailleurs déjà mentionné le fait que le Régime des pensions du Canada prévoit déjà une telle chose.

Or, j'ai de la difficulté à comprendre pourquoi la fédération s'oppose par principe à ce partage, qu'il s'agisse des prestations du Régime des pensions du Canada ou de celles de régimes privés, ou encore d'une extension de ces deux régimes. Je m'exprime de façon négative, mais étant donné que les femmes sont représentées en aussi grand nombre au sein de votre organisme et qu'elles votent, comment avez-vous pu arriver à ces résultats?

Mme Gilliss: J'aimerais d'abord vous préciser que nous ne sommes pas encore là. Il s'agit en effet de propositions émises par un comité et qui seront présentées lors de l'assemblée générale annuelle, et ce qui se rapporte à la question dont nous discutons peut bien être rejeté. Vous ne pouvez donc pas conclure que ces propositions correspondent à la position prise par la fédération. C'est en tant que membres du comité que nous vous avons communiqué ces propositions. Toutefois, j'espère que vous distinguez bien le comité et la fédération car nous n'avons pas de politiques . . .

M. Reid (St. Catharines): J'en conviens, ces propositions ne deviendront celles de tout votre organisme que si elles sont adoptées. J'aimerais toutefois revenir à votre régime actuel. Est-ce qu'il comporte une disposition de partage, dans les cas de séparation, ainsi que des prestations au conjoint survivant à la suite du décès du cotisant? Qu'arrive-t-il au survivant ou à la survivante? Quelle est votre politique actuelle par rapport au partage?

Mme Gilliss: En vertu de la politique actuelle, le régime doit automatiquement verser les prestations au conjoint survivant.

M. Reid (St. Catharines): Quel pourcentage cela représente-t-il . . .

Mme Gilliss: Les prestations ne doivent pas être inférieures à 50 p. 100 des prestations initiale; elles atteignent parfois 60 p. 100 et accordent également des prestations pour les enfants à charge. C'est ainsi dans un certain nombre de régimes, et dans la plupart d'entre eux, on accorde les prestations, que le cotisant soit décédé avant ou après le début de sa retraite. Ces prestations accordées au conjoint survivant sont très courantes dans des régimes de ce genre, et les nôtres ne font pas exception.

La fédération estime donc que c'est la voie à suivre, c'est-à-dire qu'il faut automatiquement accorder des prestations à la conjointe ou au conjoint survivants.

[Text]

Mr. Reid (St. Catharines): Since the Canada Pension Plan has been in existence now for several years, do your plans have any provision for splitting on marriage breakdown at all?

Mrs. Gilliss: Nothing built into the plans, no.

Mr. Reid (St. Catharines): Since you are on overtime, then I would . . .

Mr. O'Keefe: I guess the point with that, Mr. Reid—and again I would like to stress it as the elected person here, and you were mentioning the number of votes out there among the women of the federation as such—is that this is a policy proposal that has grown out of the committee's studying the green paper. It was not an item that the federation itself or that committee came up with in terms of what items we should consider; rather, it was established to look at what topics the green paper was raising. In many of those areas we have no policy whatsoever on them. So, as a result of that study and the presentation and the dialogue here today, we will be sending to our annual meeting . . . let us adopt policy since obviously this whole area of pensions is an extremely important matter and if the government is making such a study then we really should have policy that is voted on by our membership. So this particular area relating to the end—again I would like to stress for my own safety and protection that this is a policy that has been brought forward to the annual meeting for debate in July, and I am sure it will be a very stimulating debate, and many of the points being raised at this table I am sure are going to be raised in Saskatoon at that time. But again, with the assurance of our late chairman that there would be an opportunity to make our policies known following that, we would really welcome that opportunity, and then perhaps we could answer much better the very real concerns you raised.

Mr. Reid (St. Catharines): May I just belabour the issue just a moment longer? Item 16 on your summary refers to current CTF policy and supports the view that men and women should receive equal benefit pension plans. You are really talking about, as I read that paragraph, those persons who contribute and if they are contributors they should get equal benefits for their contributions.

Mr. O'Keefe: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): Is this not a fact at the present time?

Miss Morton: I think really this relates to the whole issue of money purchase plans versus defined benefit plans. In a defined benefit plan, surely whatever contributions there are on the part of the employer and on the part of the employee, there is a benefit which is simply given, that a benefit is defined. In the case of money purchase plans, because you have a lump sum at the end a man is going to get a greater stream of benefits than a woman at the end, because the man is not going to live as long as the woman. As I understand the whole philosophy of the CTF, it is opposed to any sort of money purchase plan and in favour of defined benefit plans,

[Translation]

M. Reid (St. Catharines): Étant donné que le régime de pensions du Canada existe maintenant depuis quelques années, vos régimes, à vous, prévoient-ils un partage des prestations lorsqu'il y a séparation?

Mme Gilliss: Non, rien de tel n'est prévu dans nos régimes.

M. Reid (St. Catharines): Puisque le temps passe, alors . . .

M. O'Keefe: Monsieur Reid, en tant que membre élu représentant la fédération, et me reportant à votre mention du nombre de votes provenant des femmes faisant partie de notre organisme, j'aimerais encore souligner qu'il s'agit d'une proposition mise de l'avant par le Comité après qu'il ait étudié le livre vert. La fédération ni même le Comité n'avaient pas à décider de quoi discuter, car il s'agissait de se pencher sur les questions soulevées par le livre vert. Or, par rapport à bon nombre d'entre elles, nous n'avions aucune politique d'établie. En conséquence, à la suite de cette étude ainsi que de l'exposé et des discussions qui auront eu lieu ici aujourd'hui, nous présenterons quelque chose lors de notre assemblée générale annuelle . . . nous ferons valoir qu'il faut adopter une politique étant donné que tout ce domaine des pensions est extrêmement important et que le gouvernement effectue une étude là-dessus. Il faudra donc que nos membres votent sur le sujet. Encore une fois, par mesure de précaution, j'aimerais répéter que cette politique doit faire l'objet d'une discussion lors de l'assemblée générale annuelle de juillet. Je suis d'ailleurs sûr que les délibérations s'y rapportant seront très intéressantes, et bon nombre des points soulevés ici le seront également à cette occasion, à Saskatoon. Cela dit, comme l'affirmait notre regretté président, après cela, nous serons heureux de communiquer nos prises de position et de répondre à toutes les questions que vous voudrez peut-être nous poser.

M. Reid (St. Catharines): Me permettez-vous de m'étendre encore là-dessus pendant un moment? L'article 16 de votre résumé mentionne l'une des grandes orientations actuelles de la Fédération canadienne des enseignants et exprime l'avis que les hommes et les femmes doivent recevoir des prestations de retraite égales. Cependant, à regarder votre texte, on se rend compte qu'il est question de prestations versées aux cotisants; cela signifie que les cotisants doivent obtenir des prestations égales à leurs cotisations.

M. O'Keefe: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Est-ce que cela n'existe pas déjà?

Mlle Morton: Je crois que cela porte vraiment sur les régimes à souscription au comptant par opposition aux régimes à prestations définies. Dans un régime à prestations définies, quelles que soient les cotisations de la part de l'employeur et de l'employé, les prestations sont définies. Dans le cas d'un régime à souscription au comptant, étant donné qu'on recevrait une somme forfaitaire après l'échéance, un homme recevra des prestations supérieures à celles d'une femme puisqu'il ne vivra pas aussi longtemps qu'elle. Je crois ne pas me tromper lorsque j'affirme que la Fédération canadienne des enseignants s'oppose à toute forme de régime à souscription au comptant et

[Texte]

because the risk of this can be pooled and—there is the business of caring—everybody can share and make sure that everybody gets a certain benefit.

Mr. Reid (St. Catharines): Are you talking about unisex tables?

Miss Morton: We are talking about unisex tables.

• 1235

Mrs. Gilliss: And just on that, by the way, we do have one group that has a money purchase plan, and they do use unisex tables. What they mainly found out was that the male benefits went down but the female benefits did not go up much. So it was not a great blessing.

Mr. Wolfson: Which went down first?

Mrs. Gilliss: Fifty-fifty.

Mr. Reid (St. Catharines): Well, then, may I, as the sole man, thank you for the extended time and your extended consideration. It was nice having you with us today.

Mr. O'Keefe: Very good. Thank you very much.

The Chairman: The meeting is adjourned to the call of the Chair.

[Traduction]

qu'elle est favorable à des régimes à prestations définies, car ces derniers permettent de regrouper les risques, que tous se trouvent ainsi à partager, comme d'ailleurs ils partagent les bénéfices.

M. Reid (St. Catharines): Vous vous reportez donc à des tables unisexes?

Mlle Morton: Oui. À des tables unisexes.

Mme Gilliss: À ce sujet, je précise que l'un de nos groupes souscrit à un régime de souscription au comptant, et il utilise des tables unisexes. Or, il a remarqué que les prestations des hommes ont diminué mais que celles des femmes n'ont pas augmenté de beaucoup. Cela n'était donc pas très avantageux.

M. Wolfson: Qu'est-ce qui a baissé en premier?

Mme Gilliss: C'était moitié-moitié.

M. Reid (St. Catharines): Eh bien, en tant que le seul homme ici, je vous remercie d'avoir bien voulu rester plus longtemps que prévu pour étudier davantage ces questions. Il nous a fait plaisir de vous avoir parmi nous aujourd'hui.

M. O'Keefe: Très bien, je vous remercie beaucoup.

Le président: La séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Construction Association:

Donald P. Giffin, Chairman, CCA;
Robert E. Nuth, President, CCA;
Robert J. Dryden, Chairman of the CCA Pension Committee;
John C. Halliwell, Director of Labour Relations, CCA;
John A. DeVries, Secretary to the CCA Pension Committee.

From the Canadian Teachers' Association:

Greg O'Keefe, President, CTF;
Dr. Stirling McDowell, Secretary General CTF;
Geraldine Gilliss, Director, Research and Information Services, CTF.

De l'Association canadienne de la construction:

Donald P. Giffin, président;
Robert E. Nuth, président du Conseil d'administration;
Robert J. Dryden, président du Comité des pensions de l'ACC;
John C. Halliwell, Direction des relations de travail, ACC;
John A. DeVries, secrétaire du Comité des pensions de l'ACC.

De la Fédération canadienne des enseignants:

Greg O'Keefe, président, FCE;
Dr. Stirling McDowell, secrétaire général, FCE;
Geraldine Gilliss, directrice de recherche et d'information, FCE.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 15

Fascicule n° 15

Monday, June 13, 1983

Le lundi 13 juin 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on**Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

APPEARING:

The Honourable Judy Erola,
Minister responsible for the Status of Women and
Minister of State (Mines)

COMPARAÎT:

L'honorable Judy Erola,
Ministre responsable de la condition féminine et
ministre d'État (mines)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JUNE 13, 1983

(36)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 3:30 o'clock p.m. this day, the Vice-Chairman, Mr. Louis Desmarais, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Appearing: The Honourable Judy Erola, Minister responsible for the Status of Women and Minister of State (Mines).

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

The Minister made a statement and answered questions.

On motion of Mr. Weatherhead: *Ordered*,—That several illustrative charts submitted by the Minister showing the relative post-retirement incomes of single women, one earner couples and two earner couples under various reform proposals be filed as an Exhibit with the Clerk of the Committee. (*Exhibit "A"*)

At 5:32 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 13 JUIN 1983

(36)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h30 sous la présidence de M. Louis Desmarais (vice-président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, M^{me} Killens, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: M. J. Morton, M. C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Service de recherche du P.C.; K. Stotsky, Service de recherche du NPD; J. Parr, adjoint spécial.

Comparaît: L'honorable Judy Erola, ministre responsable de la condition féminine et ministre d'État (Mines).

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 relatif aux propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

Le ministre fait une déclaration et répond aux questions.

Sur motion de M. Weatherhead, *il est ordonné*,—Que plusieurs tableaux soumis par le ministre, indiquant les revenus post-retraite des femmes seules, des couples à un seul salaire et des couples à deux salaires en vertu de diverses propositions de réforme soient déposés auprès du greffier du comité comme pièce. (*Pièce «A»*).

A 17h32, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Monday 13 June 1983

• 1534

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Order, please. Ladies and gentlemen, I welcome to the committee this afternoon, the Hon. Judy Erola, Minister responsible for Status of Women. Mrs. Erola, possibly you wish to introduce your colleagues to us.

The Honourable Judy Erola (Minister of State (Mines) and Minister Responsible for the Status of Women): Thank you, Mr. Chairman. I would like to introduce the support staff with me this afternoon. To my left are two members of the Status of Women Canada Office. Susan Sheehan is a woman who knows perhaps more about pensions for women than anybody else in this country. Next to her is the Co-ordinator of the Status of Women Canada, Maureen O'Neil. And because I am wearing both my mining hat and my Status of Women hat this afternoon, on my other side, Mr. Chairman I have the chairman of the Human Resources Division at Energy, Mines and Resources.

• 1535

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): What is his name?

Mrs. Erola: Oh, Bob Keyes. I am sorry.

Mr. Chairman, I should also like to discuss a little housekeeping here, if I could. We have a number of charts and documents we would like to table this afternoon, with your permission, and I thought we would like to clear that up. Some of them are not available in both English and French; however, if you want to make use of them we would be very happy to distribute them. They might be useful during the course of the presentation and the following questioning. Is that agreed?

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Yes.

Mrs. Erola: Thank you.

I am pleased to be here before the members of this committee to discuss pension reform, a topic in which I am vitally interested. I am going to speak today, as did my colleague Monique Bégin when she appeared before you some weeks ago, on a rather personal basis.

I am here because I believe it is essential that we address the benefits of pension reform for the women of this country. Another area which I will be discussing briefly is the pension situation in the mining industry, the other portfolio for which I have responsibility.

I am not going to repeat the facts that you have already heard at great length, nor am I going to attempt to describe all the possible solutions and their variations because many people are appearing before you who will present the options in

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le lundi 13 juin 1983

Le vice-président (M. Desmarais): À l'ordre, s'il vous plaît. Mesdames et messieurs, nous recevons cet après-midi l'honorable Judy Erola, ministre responsable de la Condition féminine. Madame Erola, vous pourriez peut-être nous présenter vos collaborateurs.

L'honorable Judy Erola (ministre d'État, (Mines) et ministre responsable de la Condition féminine): Merci, monsieur le président. J'aimerais vous présenter mes collaborateurs. À ma gauche, deux membres du Bureau de la condition féminine: M^{me} Susan Sheehan, la femme qui est probablement la mieux placée au Canada pour parler des pensions et des femmes. À côté d'elle, la coordonnatrice de la Condition féminine au Canada, M^{me} Maureen O'Neil. Étant donné que cet après-midi, je porte mes deux chapeaux, celui des Mines et celui de la Condition féminine, de l'autre côté, monsieur le président, le chef de la Division des ressources humaines du ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources.

Le vice-président (M. Desmarais): Comment s'appelle-t-il?

Mme Erola: Oh, je m'excuse, Bob Keyes.

Monsieur le président, si vous me le permettez, j'aimerais donner quelques explications. Nous avons ici un certain nombre de tableaux et de documents que nous aimerions déposer auprès du Comité, si vous le permettez; il faut cependant dire que certains de ces documents ne sont pas disponibles dans les deux langues officielles; cependant, si vous voulez quand même les utiliser, nous serons contents de les distribuer. Ils pourraient être utiles pendant la présentation du mémoire et pendant la période de questions. Peut-on les déposer?

Le vice-président (M. Desmarais): Oui.

Mme Erola: Merci.

Je suis heureuse d'être ici aujourd'hui devant les membres de ce Comité pour discuter de la réforme des pensions, sujet qui m'intéresse particulièrement. C'est à titre personnel que je vais vous parler aujourd'hui, comme l'a fait ma collègue, M^{me} Bégin, lorsqu'elle a comparu devant vous il y a quelques semaines.

Je suis ici parce que je crois qu'il est essentiel que nous abordions la réforme des prestations de retraite pour les femmes de ce pays. J'aborderai également la question des pensions dans l'industrie minière, qui relève de mon autre portefeuille.

Je ne vais pas répéter les faits que vous avez déjà entendus en long et en large. Je ne vais pas non plus essayer de décrire toutes les solutions possibles et leurs variations. Ils sont nombreux les gens qui comparaissent devant vous et qui peuvent présenter les options de façon beaucoup plus détaillée

[Texte]

greater detail than I could possibly hope to do within the short time that I have with you.

First, I would like to turn to the subject of pensions in the mining industry.

At first glance, the mine worker would seem to be comparatively well off with respect to pensions. Compared to the rest of the Canadian economy, mining has a good record. As of 1978, the last year for which complete statistics are available by sector, only 44.1% of all workers participated in any form of private pension plan. However, in the mining sector the participation rate was 67.7%, well above the Canadian average.

But when you examine just a little more closely you find that many of the issues raised by the green paper, *Better Pensions for Canadians*, are important issues to mining pensions, and some of them are of particular importance because of the special characteristics of the mining industry.

In the last two years an adequate supply of labour has been the least of the problems facing Canadian mining. International demand for minerals and metals has declined, and prices have fallen. Companies have had to lay off significant numbers of mine workers either permanently or temporarily.

In contrast to this, through most of the previous decade adequate labour supply was a major concern of the industry. Turnover has been traditionally high. An appropriate wage and benefit package is one of the elements in attracting and retaining the skilled labour force required by the industry. This package includes pensions, and the industry has been improving pension plans steadily. Nevertheless, the probability that mine workers will receive the pension benefits they anticipate on retirement is limited by three of the issues raised in the green paper: vesting, portability and inflation.

Let me speak first about inflation. The majority of the pensions of workers in the mining sector, especially for hourly-rated workers, are of the flat benefit type; that is, a retirement income of so many dollars per month for each year of employee service with the company. Salaried employees more often have plans which take a percentage of average earnings in several of their best years.

A recent Labour Canada survey of pension plans in the mining industry showed that 80% of the pension plans covered by the survey were of the flat benefit type and that 86% of mine workers participating in pension plans covered by the survey had flat benefit plans. This situation is in sharp contrast to the figures for the country as a whole where flat benefit plans account for about 22% of workers who participate in private pension plans.

Of the 92 collective agreements in the mining sector which were examined in the Labour Canada survey, only 2 agreements contained provisions for any form of indexing or

[Traduction]

que je ne saurais le faire durant le temps que nous allons passer ensemble.

J'aimerais vous entretenir d'abord de la question des pensions dans l'industrie minière.

A première vue, le travailleur des mines semble assez bien loti en ce qui concerne les pensions. Comparativement au reste de l'économie canadienne, le secteur minier s'en tire fort bien. Pour 1978, la dernière année pour laquelle il existe des statistiques complètes selon les secteurs, seulement 44.1 p. 100 de tous les travailleurs participaient à une forme ou une autre de régime privé de pension. Dans le secteur minier, le taux de participation était de 67.7 p. 100, bien au-dessus de la moyenne nationale.

Cependant, un examen plus minutieux révèle que le Livre vert, *De meilleures pensions pour les Canadiens*, contient de nombreuses questions qui intéressent particulièrement les mineurs, et l'importance spéciale de certaines d'entre elles est due au caractère spécifique de la mine.

Au cours des deux dernières années, le moindre des problèmes de l'industrie minière canadienne a été de trouver une main-d'oeuvre suffisante. La demande internationale de minerais et métaux a fléchi et les prix ont décliné. Les compagnies ont dû licencier un grand nombre de travailleurs, de façon permanente ou temporaire.

Paradoxalement, durant la majeure partie de la précédente décennie, un des principaux problèmes de l'industrie était de trouver une main-d'oeuvre suffisante. Le roulement du personnel y est traditionnellement élevé. Un des moyens utilisés pour attirer et conserver la main-d'oeuvre qualifiée qu'exige l'industrie est une rémunération et des bénéfices sociaux adéquats. Ce régime de compensation comprend les pensions et l'industrie améliore régulièrement ses régimes de pension. Néanmoins, les chances pour qu'un mineur reçoive les prestations de pension qu'il espère à la retraite est réduite par trois des questions soulevées dans le Livre vert: la dévolution, la transférabilité et l'inflation.

Parlons d'abord de l'inflation. La majorité des régimes de pension dans l'industrie minière, en particulier pour les travailleurs payés à l'heure, sont du type prestation forfaitaire, c'est-à-dire un revenu de retraite de tant de dollars par mois pour chaque année de service dans l'entreprise. Les employés salariés ont plus souvent des régimes qui prennent un pourcentage de leurs gains moyens de plusieurs de leurs meilleures années.

Une étude récente de Travail Canada sur les régimes de pension dans l'industrie minière a montré que 80 p. 100 des régimes de pension faisant l'objet de l'étude sont du type prestation forfaitaire et que 86 p. 100 des mineurs participant aux régimes étudiés ont des régimes à prestation forfaitaire. Cette situation se distingue nettement des chiffres nationaux, où environ 22 p. 100 des travailleurs qui participent à des régimes privés de pension ont un régime à prestation forfaitaire.

Sur les 92 conventions collectives du secteur minier qui furent examinées dans l'étude de Travail Canada, seulement deux contenaient des dispositions pour une forme ou une autre

[Text]

adjustment for inflation, and these two agreements apply only to a small number of workers. Hence, for 99.2% of the mine workers covered by the collective agreements protection from erosion of purchasing power by inflation will likely, as in the past, depend on revisions made to the plan through negotiations or unilaterally by the employer on a regular or irregular basis. If the needs of pensioners are not taken into account in future contract negotiations, or if the employer is unable to afford revisions for its pensioners, or if the employer goes out of business, a flat-rate benefit will buy less and less, even when inflation has returned to low levels.

• 1540

Now one approach to addressing this problem is through the excess interest idea suggested in the green paper. I feel that it is an idea which should be looked at carefully by all sectors, including mining, because it offers the possibility for a measure of relief against inflation for pensioners, as well as generally avoiding an undue burden on employers.

Last year the ministers of mines established a federal-provincial industry labour task force to look into the special problems of communities solely dependent on mining. While the subject of pensions was not a central issue for the task force, in its report it did point out that the subject of pensions was important for workers required to change employment frequently. It singled out two issues of particular concern, vesting and portability.

In the mining sector, labour turnover rates are typically high. These rates have dropped during the recession but they will likely climb again as the economy picks up. Remoteness and cyclical variations in the level of activity contribute to this, but many persons also move from operation to operation as better employment opportunities present themselves. Therefore, pension incomes for individuals who change occupations frequently within the industry is by no means assured, and the question of vesting becomes a very important one.

Vesting of pensions is a complex matter, but I feel that shorter vesting periods are necessary. I note that the business committee on pension policy has recommended five years. I think that an even shorter period—that is, the two years which is recommended in the green paper—is preferable. It is important in an industry where high rates of turnover and considerable labour mobility are key characteristics.

Coupled with vesting, of course, is the issue of portability. The green paper's proposals for portability would be useful as they would permit increased mobility without forcing a new employer to pay the cost of the transfer. This is a significant

[Translation]

d'indexation ou d'ajustement pour l'inflation, et ces deux conventions ne s'appliquent qu'à un petit nombre de travailleurs. Donc, pour 99.2 p. 100 des mineurs auxquels s'applique une convention collective, la protection contre l'érosion du pouvoir d'achat par l'inflation dépendra probablement, comme dans le passé, des révisions faites au régime lors des négociations, ou des révisions unilatérales effectuées par l'employeur, régulières ou non. Si les besoins des pensionnés ne sont pas pris en compte dans les négociations des futures conventions, ou si l'employeur ne peut effectuer de révision pour ses pensionnés, ou si l'entreprise ferme ses portes, la valeur de la prestation forfaitaire sera de plus en plus faible, même si l'inflation diminue.

On peut aborder ce problème au moyen de l'approche de l'intérêt excédentaire suggérée dans le livre vert. Je crois qu'il s'agit d'une idée qui devrait être examinée soigneusement par tous les secteurs, y compris le secteur minier, parce qu'elle offre aux pensionnés la possibilité de se protéger contre l'inflation et aux employeurs un moyen de se débarrasser d'un fardeau excessif.

L'an dernier, les ministres des Mines ont mis sur pied un groupe de travail réunissant des représentants des gouvernements fédéral et provinciaux, de l'industrie et des syndicats, afin d'examiner les problèmes spéciaux des collectivités dont la survie dépend de la mine. Bien que les pensions n'aient pas été la préoccupation centrale du groupe de travail, celui-ci a souligné dans son rapport que la question des pensions était importante pour les travailleurs à qui il fallait changer d'emploi souvent. Le rapport a mis en relief deux problèmes importants: la dévolution et la transférabilité.

Dans le secteur minier, il est connu que le roulement du personnel est élevé. Il a diminué durant la récession, mais il est probable qu'il remonte lors de la reprise. L'éloignement, de même que les variations cycliques du niveau de protection contribuent à ce roulement, mais il y a aussi le fait que de nombreux individus vont d'une entreprise à une autre, au fur et à mesure que de meilleures conditions d'emploi se présentent. Par conséquent, les revenus de retraite des travailleurs de l'industrie qui changent fréquemment d'emploi sont loin d'être assurés, et la question de la dévolution revêt une importance d'autant plus grande.

La dévolution des pensions est un sujet complexe, mais je crois que des périodes plus courtes de dévolution s'imposent. Je constate que le comité commercial de la politique des pensions recommande une période de cinq ans. Il me semble qu'une période encore plus courte, par exemple la période de deux ans recommandée par le livre vert, est préférable. Ceci est important pour une industrie qui est caractérisée par un roulement élevé de personnel et une mobilité considérable de la main-d'oeuvre.

La question de la transférabilité va de pair avec celle de la dévolution. Les propositions du livre vert concernant la transférabilité seraient utiles, étant donné qu'elles permettraient une mobilité accrue sans obliger le nouvel employeur à assumer le coût du transfert. Ceci est une considération

[Texte]

point as we do not want to introduce an incentive to employers to hire younger employees as opposed to experienced ones.

I am encouraged by the mining sector's initiative in taking constructive steps in this regard. For example, the Quebec Metal Mining Association, the QMMA, introduced a form of transferability of pension credits among its members so that employees who are laid off can move to another QMMA member without substantially affecting the pension status. Transfer arrangements such as this are to be encouraged in the mining sector and, for that matter, in other sectors as well.

To the extent that the funding of improved provisions to deal with inflation, vesting and portability requires a higher rate of savings, as opposed to spending on current consumption, it could also create an additional pool of investment capital. Such capital, if directed to productive investments, could improve the adaptability and competitiveness of the Canadian economy. But the other side of the question is, who has to set aside the money? Any improvements in pension benefits will likely increase short-run funding costs to employees, to employers and/or to the taxpayers, and allocation of these costs is an important question to be considered.

In summary, I hope that the green paper's suggestions and your recommendations will be welcomed by the mining industry. We all want mine workers to be able to plan their retirement with the same confidence as workers in other sectors. On the other hand, we must be careful about imposing too great an additional cost on an industry that is particularly weakened by the recession and is facing the need to rebuild liquidity and finance new investments in technology and in productivity. However, I must say that I feel quite confident that the reforms under discussion can be implemented in a way which serves both mine workers and their industry. I understand that one mining company, International Nickel, will be appearing before you in two weeks or so and I look forward to hearing what they have to say.

Now, Mr. Chairman, and members of the committee, I would like to turn to women and pensions. In the few weeks since you have commenced your briefings and hearings you have heard a great deal regarding the myriad problems that have led to the current situation of Canada's elderly women, problems that if not corrected in the near future will result in at least one more generation of women being disadvantaged by our pension system.

Briefly, I would like to remind you of what I consider to be the two key issues for the present and future generations of elderly women. Will the income they receive in retirement be adequate? Will that same income be fair in relation to what others receive, and what they paid for it? I believe we must assess the adequacy and the fairness of the retirement income

[Traduction]

importante, vu que nous ne voulons pas créer un stimulant qui encouragerait les employeurs à embaucher des employés plus jeunes plutôt que des travailleurs plus expérimentés.

Je suis encouragé par la décision du secteur minier de prendre des mesures constructives à cet égard. Par exemple, l'Association des mines de métaux du Québec, l'AMMQ, a adopté une formule de transférabilité des crédits de pension, de sorte que les employés qui sont licenciés peuvent offrir leurs services à une autre firme membre de l'AMMQ sans que leur situation à l'égard de leur pension soit considérablement modifiée. Il faut favoriser la possibilité d'effectuer des transferts de cette sorte dans le secteur minier, voire dans les autres secteurs industriels.

Dans la mesure où le financement de dispositions améliorées concernant l'inflation, la dévolution et la transférabilité exige un taux d'épargne plus élevé, par opposition aux dépenses de consommation courante, un tel financement pourrait permettre aussi de constituer un réservoir additionnel de capital à investir. Ce capital, s'il était placé dans des investissements productifs, pourrait améliorer l'adaptabilité et la compétitivité de l'économie canadienne. Mais le revers de la médaille est la question de savoir qui doit mettre l'argent de côté. Toute amélioration dans les prestations de retraite augmentera probablement les coûts de financement pour les employés, les employeurs et les contribuables. La répartition de ces coûts est une des questions les plus importantes qui vous soit posée.

Enfin, j'espère que les suggestions du livre vert et vos recommandations seront bien accueillies dans l'industrie minière. Nous voulons tous que les mineurs soient en mesure de planifier leur retraite avec la même confiance que les travailleurs des autres secteurs. Par contre, nous devons nous garder d'imposer des dépenses supplémentaires excessives à une industrie particulièrement affaiblie par la récession et acculée à la nécessité de recueillir de nouveaux capitaux et de financer de nouveaux investissements axés sur la technologie et la productivité. Cependant, je suis sûr que les réformes dont nous parlons peuvent être mises en oeuvre d'une façon bénéfique tant pour les mineurs que pour l'industrie minière. Je crois savoir qu'une entreprise minière, l'INCO, se présentera devant vous; j'écouterai avec intérêt leurs points de vues.

Permettez-moi maintenant de revenir à la question des femmes et des pensions. Vous en avez entendu de toutes sortes durant les dernières semaines, depuis que vous avez entrepris vos séances d'information et vos audiences concernant la multitude de problèmes qui ont conduit à la situation actuelle des femmes âgées au Canada. Il s'agit de problèmes qui, s'ils ne sont pas résolus dans un proche avenir, conduiront de nouveau à une génération de femmes lésées par notre système de pensions.

J'aimerais vous rappeler brièvement ce que je considère comme les deux problèmes clés des générations présente et future des femmes âgées. Le revenu de retraite qu'elles recevront sera-t-il suffisant? Ce même revenu sera-t-il juste par rapport à ce que les autres reçoivent et par rapport à ce qu'elles auront versé? Je crois que nous devons évaluer la

[Text]

system by looking at how well elderly women are able to maintain their previous living standards after retirement. Elderly women, like all Canadians, also should be able to rely on a minimum guaranteed annual income. These same standards should apply while elderly women are members of couples and while they are single.

I would like to point out, however, that much of the material I have seen so far focuses on the impact of pension reform on the financial situation of couples and then, as an adjunct, the survivor of the couple. This leads me to repeat one fact that you have heard many times and was quite eloquently put by Doris Anderson of the National Action Committee on the Status of Women when she appeared before you. The fact is that 68 women out of 100 will end their lives living alone. We know that it is the women who end their lives single, whether they were homemakers or lifelong participants in the labour force or some combination of both, who fare the worst from our current pension system. Therefore, I intend to focus my remarks on the situations of some typical women in the latter stages of their lives.

I would like to ask you to consider the situation of some of today's retired women. Who are they? What were their lives like before retirement? What are they like now? We are looking at today. Most women who are over 65 today and single were homemakers for all or a major part of their adult lives. Some women—those who never married or those who were widowed early in their adult lives—were participants in the labour force. The typical former life-long homemaker might receive old age security, OAS, of \$254 and a Canada Pension Plan, CPP Survivor's Benefit of \$207 for a total of \$461. Her income then would be low enough to qualify her for the guaranteed income supplement, GIS, of \$152 to bring her total monthly income to \$613, plus provincial supplements where they are applicable. A lucky few homemakers would be better off as a result of a small survivor benefit from a spouse's employer-sponsored plan or proceeds of investments. Inflation of recent years often has seriously eroded the anticipated value of these sources of income.

Now, I will turn to a typical woman who was in the work force all or most of her adult life. She will receive the OAS of \$254. She will have a CPP pension. A reasonable estimate would be 60% of a full benefit as her earnings were likely to have been about 60% of the year's maximum pensionable earnings—the YMPE of the CPP. So her benefit would be \$207. She, too, would qualify for GIS of \$152 to bring her income up to the \$613, plus whatever provincial supplements apply. With low earnings all her life this woman would have virtually no opportunity to save for her retirement.

Mr. Chairman, I would like to add that in the footnote you will notice we are going to use the YMPE throughout the entire presentation and, in 1983, the YMPE is \$18,500, with 60% of it being \$11,100. The estimated average female

[Translation]

suffisance et la justesse du revenu de retraite en examinant dans quelle mesure les femmes âgées peuvent conserver leur train de vie antérieur lors de la retraite. Les femmes âgées devraient jouir du même niveau de vie lorsqu'elles font partie du couple et lorsqu'elles vivent seules.

J'aimerais faire remarquer cependant qu'une bonne partie des documents que j'ai examinés jusqu'à maintenant mettent l'accent sur l'effet de la réforme des pensions sur la situation financière du couple, et, accessoirement, sur celle du survivant du couple. Je vais donc redire un fait que vous avez maintes fois entendu et qui fut si éloquentement énoncé par M^{me} Doris Anderson, du Comité national d'action sur le statut de la femme, lorsqu'elle a comparu devant vous. Ce fait est le suivant: «68 femmes sur 100 finiront leurs jours seules». Nous savons bien que ce sont les femmes qui finissent leurs jours seules, qu'il s'agisse de femmes au foyer ou de femmes ayant travaillé toute leur vie à l'extérieur, ou une partie de celles-ci, qui profitent le moins du système actuel des pensions. C'est pourquoi j'ai l'intention d'axer mes commentaires sur la situation de certaines femmes types durant les dernières années de leur vie.

Je voudrais vous demander d'examiner la situation de certaines femmes retraitées d'aujourd'hui. Qui sont-elles? Quel genre de vie menaient-elles avant la retraite? Quel genre de vie ont-elles maintenant? La plupart des femmes qui ont plus de 65 ans aujourd'hui et qui vivent seules ont été des femmes au foyer pendant toute leur vie adulte, ou en tout cas, une bonne partie. Quelques femmes, celles qui ne se sont jamais mariées, ou celles qui sont devenues veuves jeunes, ont travaillé à l'extérieur. Une femme qui est toujours restée au foyer peut recevoir à peu près \$254 de pension de sécurité de la vieillesse (PSV) et une prestation de survivant du Régime de pensions du Canada (RPC) de \$207, soit un total de \$461. Son revenu est assez faible pour la rendre admissible au supplément de revenu garanti (SRG) de \$152, ce qui porte son revenu mensuel total à \$613; plus les suppléments provinciaux applicables. Les plus chanceuses s'en tireront mieux grâce à la petite prestation de survivant provenant du régime de retraite de l'employeur du conjoint, ou du produit d'investissements. Souvent, l'inflation des années récentes a sérieusement entamé la valeur escomptée de ces sources de revenu.

Je passe maintenant au cas de la femme qui a passé toute sa vie adulte, ou presque, à travailler à l'extérieur. Elle recevra la PSV de \$254. Elle aura une pension du RPC. On peut estimer qu'elle recevra 60 p. 100 d'une prestation complète, vu que ses gains ont probablement dû se situer à environ 60 p. 100 du maximum annuel des gains cotisables (MAGC) dans le cadre du RPC. Sa prestation sera donc de \$207. Elle aussi sera admissible au SRG de \$152, ce qui portera son revenu à \$613, plus les suppléments provinciaux. Avec ses faibles gains sa vie durant, cette femme n'aura sans doute eu aucune possibilité d'épargner en prévision de ses vieux jours.

Monsieur le président, j'aimerais attirer votre attention sur la note au bas de la page, car nous allons parler, tout au long du mémoire du MAGC. Pour 1983, ce dernier se situait à \$18,500, et 60 p. 100 du MAGC représentent donc \$11,100.

[Texte]

earnings for 1983 then are about \$11,510. I think we should keep those figures there. This is the basis from which we will work.

A lucky few such women then would have a private pension. With women's low earnings, this pension would be surprisingly similar in size to that of the surviving spouse of the average male earner. More remotely, very few might be entitled to higher CPP benefits if their earnings were higher than average, but that again is very remote.

• 1550

Even if a woman was entitled to a maximum CPP retirement pension, she would still qualify for GIS. I do not think that has been sufficiently recognized. By any standard, the minimum income guarantee of the GIS for these women is now too low. This government is committed to raising that guaranteed level as soon as resources permit. For both of these women, changes to our pension system will mean nothing. It is too late for them to contribute or to benefit. The only hope we have for them is a raising of the GIS.

Now I must ask whether the situation will be any different for the women retiring in the near future, those women who are, let us say, between 55 and 65 today. These women share many of the characteristics of their now-retired counterparts. While there has been a dramatic rise in labour force participation rates for women in the past decade, the rate for women 55 and over, which includes both the 55 to 65 and 65-plus groups, has not, and I repeat, has not changed at all. In 1982 there were 1,137,000 women between the changes of 55-64, of which 386,000 were in the labour force; 751,000 were not. My colleague, Madam Bégin, and many others who have appeared before you, have made clear that any pension reform undertaken today will take time. Your report will be presented and negotiations must be undertaken with the provinces. Once action is taken, it may be as long as 40 years for some private sector reforms to produce full results while some CPP reforms, such as expanded credit splitting, could take place immediately. Consequently, I suggest that the options available to you to ensure that this generation of women will not face the same disadvantages in old age as those presently over 65 are seriously limited. For these younger women, too, the government's commitment to increasing minimum income guarantees is of paramount importance.

So far, I have put forward only a very depressing picture of women in their old age. Many believe that the younger generation, those under 55, of whom I am about to speak now, will not be as badly off when they reach old age, even if no changes are made to the present system. The reasons cited for this conclusion are better wages for women, higher labour force participation and the availability of tax-sheltered personal savings vehicles for retirement, such as the RRSPs.

[Traduction]

En 1983, les gains moyens des travailleuses s'élèvent à environ \$11,510. Nous devons garder ces chiffres présents à l'esprit, car c'est sur eux que nous nous fonderons.

Quelques chanceuses auront une pension privée. Avec les faibles revenus des femmes, cette pension sera, chose surprenante, analogue à celle du conjoint survivant du travailleur masculin moyen. Finalement, un très petit nombre aura droit à des prestations du RPC plus élevées si leurs gains ont été plus élevés que la moyenne.

Mais même si une femme avait droit à la pension maximale de retraite du RPC, elle serait encore admissible au SRG. Je crois que c'est une chose dont on ne se rend pas suffisamment compte. Quelle que soit la norme utilisée, la garantie de revenu minimum du SRG pour ces femmes est aujourd'hui trop faible. Le présent gouvernement s'engage à élever ce niveau de garantie aussitôt que les ressources le permettront. Pour ces deux types de femmes, les changements à notre système de pensions ne voudront rien dire. Pour elles, il n'est plus question de cotiser ou de recevoir des prestations. En ce qui les concerne, il ne nous reste qu'un espoir: un relèvement du SRG.

Je pose maintenant la question de savoir si la situation sera différente pour les femmes qui prendront leur retraite dans un proche avenir, celles qui ont aujourd'hui entre 55 et 65 ans. Ces femmes partagent maintes caractéristiques avec leurs homologues maintenant retraitées. Bien qu'il y ait eu une importante augmentation du taux de participation des femmes à la vie active durant la dernière décennie, le taux pour les femmes de 55 ans et plus, ce qui comprend le groupe des 55-65 ans, comme celui des 65 et plus, est demeuré inchangé. En 1982, il y avait 1,137,000 femmes âgées de 55 à 64 ans, dont 386,000 étaient sur le marché du travail et 751,000 n'y étaient pas. Ma collègue, M^{me} Bégin, et bien d'autres qui ont comparu devant vous, ont bien mentionné que toute réforme des pensions entreprise aujourd'hui prendra du temps. Votre rapport sera présenté, des négociations seront entreprises avec les provinces. Une fois les mesures prises, il peut se passer 40 ans avant que des réformes dans le secteur privé ne produisent des résultats visibles, tandis que des réformes au RPC, comme l'élargissement du partage des crédits, pourraient se faire tout de suite. Par conséquent, il me semble que les options qui s'offrent à vous en vue d'assurer que la génération actuelle de femmes ne fera pas face aux mêmes handicaps, durant leur vieillesse, que celles qui ont actuellement 65 ans et plus, sont très limitées. Pour les femmes plus jeunes également, la volonté du gouvernement d'augmenter les garanties de revenu minimum est d'une importance capitale.

Jusqu'à maintenant, je n'ai brossé qu'un portrait assez déprimant des femmes d'âge avancé. Nombreux sont ceux qui croient que la génération plus jeune, celle de moins de 55 ans, dont je vais maintenant parler, ne sera pas aussi mal lotie lorsqu'elle atteindra l'âge de la retraite, même si le système actuel n'est pas modifié. On invoque à l'appui de cette affirmation les salaires plus élevés des femmes, leur participation accrue à la vie active et la possibilité pour elles de se

[Text]

To start with, we know that women's wages, relatively to men's, have risen only slightly. I have already demonstrated that the typical single woman who participates in the labour force all her life and the woman who is a homemaker for the rest of her life will both end up relying on GIS if they are single in retirement. The younger age group has a new typical woman, though she is now in the majority; she is a homemaker and a participant in the labour force. Let us be clear about that: she is both. Now, how will she fare?

Again I have a footnote here, and perhaps I should go into that footnote to tell you that here and throughout the rest of the presentation I am looking at what people would receive in 1983 dollars from the present programs—that is, the Old Age Security, the Guaranteed Income Supplement or the Canada Pension Plan—assuming no changes were made in the structure or relative importance of OAS and GIS. While it is purely hypothetical to assume these programs would be constant for the next 50 years, it does allow me to illustrate the impact of the current system on women who are young today.

Having said that, let me go on. Hypothetically, she would have the OAS of \$254. She would, no doubt, have earned low female wages, perhaps as a secretary or a sales clerk, so she might accumulate a CPP benefit of up to 60% of the maximum, entitling her to \$207 in today's terms.

• 1555

On the death of her husband, she would have a CPP survivor's benefit that would bring her pension up to \$336, for a total of \$590. With GIS of \$87, her income on retirement would be \$677—only slightly more than if she had never entered the labour force. Her chances of having some entitlement to a private pension, either as a survivor benefit from her husband's employee-sponsored pension or in her own right, will be slightly better, but still not likely. Consequently, I estimate that with no changes in our present system this woman also stands a greater than ever chance of being poor enough to qualify for GIS when her husband dies.

Finally in the list of potential improvements is the availability of RRSPs. The evidence suggests that 75% of the RRSP funds are held by men. While the homemaker and the spouse in a two-earner couple could benefit, the use of RRSP funds by the male spouse to purchase a single life annuity at retirement, with its higher initial payments, rather than a joint and last-survivor annuity, would mean that the surviving female would lose this source of income.

So the conclusion I draw is this: With no change in our pension system, today's younger generation of women will face the same need for support from income guarantee programs, if they are single, widowed, or divorced when over 65, as their

[Translation]

prévaloir des méthodes d'épargne personnelle, à l'abri du fisc, en prévision de la retraite, par exemple les REER.

Pour commencer, il est bien connu que la rémunération des femmes, comparativement à celle des hommes, n'a que légèrement augmenté. J'ai déjà indiqué que le sort de la femme célibataire qui fait partie de la population active toute sa vie et le sort de celle qui demeure au foyer pendant le reste de sa vie finissent par dépendre du SRG si ces femmes sont seules lors de la retraite. Toutefois, le groupe d'âge plus jeune présente une femme «type» nouvelle, qui constitue la majorité; elle est femme au foyer et fait en même temps partie de la population active. Elle est tous les deux à la fois, que cela ne fasse pas de doute. À quoi peut-elle s'attendre?

Là encore, j'ai une note en bas de page, dont je dois vous parler: pendant tout le reste de mon exposé, je vais examiner ce que les gens recevraient en dollars de 1983 dans le cadre des programmes actuels, à savoir la Pension de sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti ou le Régime de pensions du Canada. Certes, il est purement hypothétique de supposer que ces programmes demeureront inchangés au cours des 50 prochaines années, mais cela me permet d'illustrer les répercussions du système actuel sur les femmes qui sont jeunes aujourd'hui.

Cela dit, je reprends le fil de mon exposé. Hypothétiquement, cette femme recevra la PSV de \$254. Comme elle est femme, elle aura sans doute reçu une faible rémunération, de secrétaire ou de vendeuse, par exemple. Elle pourrait donc avoir droit à 60 p. 100 de la prestation maximale, ce qui représenterait \$207 courants.

À la mort de son mari, elle recevra une prestation de survivant du RPC, qui portera sa pension à un maximum de \$336, pour un total de \$590. Avec un SRG de \$87, son revenu de retraite sera de \$677, un petit peu plus que si elle n'était jamais entrée dans la population active. Ses chances de se prévaloir d'une pension privée, soit à titre de prestation de survivant provenant du régime de retraite de l'employeur de son mari, soit en sa qualité d'ancienne employée, seront légèrement meilleures, bien qu'encore faibles. Par conséquent, j'estime que, en l'absence de changements à notre système actuel, il y a de fortes chances pour que cette femme soit suffisamment pauvre à la mort de son mari pour être admissible au SRG.

Finalement, dans la liste des améliorations possibles, figurent les REER. Il s'avère que 75 p. 100 des fonds des REER sont placés par des hommes. Bien que la femme au foyer et le conjoint d'un couple à deux revenus puissent recevoir des prestations, l'utilisation par le mari des fonds du REER pour acheter une rente viagère simple lors de la retraite, entraînant des versements plus élevés au début, plutôt qu'une rente conjointe de dernier survivant, a pour effet de priver la femme de cette source de revenu.

Voici la conclusion que j'en tire: sans changements à notre système de pensions, les femmes qui sont jeunes aujourd'hui feront face au même besoin de soutien des programmes de revenu garanti, qu'elles soient célibataires, veuves ou divorcées

[Texte]

mothers did. And the majority of them will be widowed, divorced, or single.

But pension reform can benefit these women. The challenge the parliamentary task force on pensions faces is to design a system that will enable women to benefit in retirement in a way that reflects their contribution before they retire. The green paper on pension reform has documented that women do not today. Let me submit, however, that the changing life patterns of women are vitally important, and we cannot assume a system that would have benefited today's retired women will work for tomorrow's women.

We have provided you with a green paper as a starting point. Others have provided critiques and alternate proposals. Those who have specifically addressed the situation of women include the Canadian Advisory Council on the Status of Women, the National Action Committee, the National Council of Women, and the Fédération des femmes du Québec—the FFQ. All of these proposals are highly supportive of better and more equitable pensions for women, but they do differ in the ways that are proposed for achieving this objective. All are in favour of splitting pension entitlement between spouses, whether generated in the private sector or in the public sector.

I believe this sharing of pension entitlements is essential. To be equitable, to reflect the different contributions of each spouse to a marriage, and to reflect that both partners to a marriage reduced their consumption to save for retirement, benefits should be available equally to the spouses on retirement, death, separation, and divorce.

For the CPP, I believe this result can be best achieved by the method outlined in the green paper. Splitting of CPP credits when the younger spouse retires, on death, on divorce, and on disability has my full support. I also believe pursuit of this objective would receive wide support from the women of this country.

Splitting of pension entitlements in private plans will result in a more equitable distribution of benefits. Women who survive their husbands—and the majority of us will—will have far greater security in their old age, knowing that their pension will not be eliminated when their husband dies. I submit, Mr. Chairman, my experience as a Member of Parliament shows that often when the husband dies, contrary to what you have heard, he does take it with him.

Splitting alone, however, will not bring women out of poverty in their old age; a poverty which, we must recall, men do not face in nearly the same numbers.

[Traduction]

à l'âge de 65 ans, tout comme leurs mères avant elles. Et la majorité d'entre elles seront alors veuves, divorcées ou célibataires.

Mais une réforme des pensions peut profiter à ces femmes. Le défi qui se présente au groupe de travail parlementaire est de concevoir un système permettant aux femmes de profiter durant la retraite des cotisations faites avant la retraite. Le livre vert sur la réforme des pensions démontre que ce n'est pas le cas aujourd'hui. J'ajouterai cependant que l'évolution du mode de vie des femmes revêt une importance primordiale, et on ne peut présumer qu'un système qui est équitable pour les femmes retraitées d'aujourd'hui le sera également pour les femmes de demain.

C'est comme point de départ que nous vous avons présenté le livre vert. D'autres ont apporté des critiques et des solutions de rechange. Parmi ceux qui ont abordé le sort des femmes, en particulier, il faut compter le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, le Comité national d'action sur le statut de la femme, le Conseil national des femmes et la Fédération des femmes du Québec, la FFQ. Chacune des propositions présentées appuie sans réserve le principe des pensions plus élevées et plus équitables pour les femmes, mais elles diffèrent par les méthodes suggérées pour atteindre cet objectif. Toutes sont en faveur du partage du droit à la pension entre conjoints, que ce droit soit acquis dans le secteur privé, ou dans le secteur public.

Je crois que ce partage du droit à la rente est essentiel. Pour être équitables, pour refléter les différentes contributions de chaque conjoint au mariage et pour refléter le fait que les deux partenaires du mariage ont réduit leur consommation pour épargner en vue de la retraite, les prestations devraient être accessibles également aux deux conjoints lors de la retraite, du décès, de la séparation ou du divorce.

En ce qui concerne le RPC, je crois que la meilleure façon d'atteindre ce résultat est la méthode décrite dans le livre vert. J'appuie sans réserve le partage des crédits du RPC lorsque le conjoint plus jeune prend sa retraite, au moment du décès ou du divorce, ou en cas d'incapacité. Je crois également que la grande majorité des Canadiennes seraient favorables à la poursuite de cet objectif.

Le partage du droit à la rente dans les régimes privés permettra une répartition plus équitable des prestations. Les femmes qui survivent à leurs maris, c'est-à-dire la majorité d'entre elles, jouiront d'une sécurité bien plus grande durant leur vieillesse, sachant que leur pension ne sera pas supprimée à la mort de leur mari. Mon expérience en tant que député, monsieur le président, m'a enseigné que très souvent, et contrairement à l'adage, le mari l'emporte bel et bien au paradis.

Cependant, à lui seul, le partage des crédits ne permettra pas aux femmes d'échapper à la pauvreté durant leurs vieux jours, pauvreté à laquelle, rappelons-le, bien moins d'hommes sont confrontés.

[Text]

[Translation]

• 1600

The single most important question you must resolve is whether to recommend expansion of the Canada Pension Plan. I venture to say that all of the representatives of women's groups who have appeared before you support mandatory expansion of the CPP as the most suitable vehicle to bring women out of poverty. It is portable, vested, CPI-indexed, and now has, thank God, the child care drop-out provision. These design features mean that the CPP reflects the way women lead their lives, a characteristic not shared by private plans.

Yet a problem still remains. The Canada Pension Plan is an earnings-related plan, and women have low earnings, or discontinuous earnings, or, in the case of fewer and fewer members of each succeeding generation, no earnings at all.

Women work hard all their lives. We raise children. We do housework whether we are in the labour force or not. We contribute to the ability of our husbands to earn higher wages. Single parents struggle to be both mother and father. When we take on these responsibilities our opportunity to earn a living is reduced, and if we want to enter, re-enter or get ahead in the workforce only certain jobs at low salaries are available to us. The difficult issue for women in pension reform is how to recognize this workload within our retirement income system, which is, as I said earlier, largely earnings related.

The Canada Pension Plan at present provides benefits to earners and surviving spouses. On retirement the typical single woman at 60% YMPE would receive \$207 in today's terms; the one-earner couple at YMPE would receive \$345; and the two-earner couple \$552. These amounts represent 25% of pre-retirement earnings in each case. When the OAS, which each person receives, is also considered, the single person would receive 49.8% of her pre-retirement earnings; the one-earner couple 55.3%; and the two-earner couple only 43%. Interesting.

On the death of one spouse, benefits are provided by the plan to the surviving spouse. Most of the survivors are women and they are almost invariably the low- or non-earner. I described the impact of these benefits earlier. The single woman working all her life would receive none; the woman who had been a homemaker would receive \$207; and the married woman who had been both in the labour force and homemaker would receive \$129.

This system of survivor benefits is clearly not directly related to earnings, neither to the earnings of women nor of their spouses; nor is it related to contributions, as the homemaker makes no contributions and the two women in the workforce make the same contributions. The system does,

La question la plus importante que vous ayez à résoudre est celle de savoir s'il faut recommander l'élargissement du Régime de pensions du Canada. J'oserais affirmer que toutes les représentantes des groupes de femmes qui ont comparu devant vous appuient l'élargissement obligatoire du RPC comme étant le moyen le plus approprié pour sortir les femmes de la pauvreté. Il est transférable, sujet à dévolution, indexé à l'IPC, et contient maintenant, grâce à Dieu, la clause d'exclusion pour élever des enfants. En raison de ces caractéristiques, le RPC, contrairement aux régimes privés, reflète le mode de vie des femmes.

Un problème subsiste cependant. Le Régime de pensions du Canada est un régime fondé sur les gains, et les gains des femmes sont faibles, ou ce sont des gains sporadiques, ou encore, dans le cas d'un nombre décroissant de femmes, au fur et à mesure que les générations se succèdent, ce sont des gains inexistantes.

Les femmes travaillent fort toute leur vie. Nous élevons les enfants et nous nous occupons des travaux domestiques, que nous fassions partie ou non de la population active. Nous contribuons à permettre à nos maris de gagner des revenus plus élevés. Les parents sans conjoint luttent pour être à la fois père et mère. Lorsque nous assumons ces responsabilités, nos possibilités de gagner un revenu s'en trouvent réduites. Et si nous voulons entrer, retourner ou progresser sur le marché du travail, seuls certains emplois peu rémunérés nous sont offerts. Le problème, en ce qui concerne les femmes dans la réforme des pensions, a trait à la façon de reconnaître nos responsabilités traditionnelles dans le système du revenu de retraite, système qui est en grande partie basé sur les gains.

À l'heure actuelle, le Régime de pensions du Canada verse des prestations à ceux qui ont reçu une rémunération et aux conjoints survivants. À la retraite, la femme célibataire typique à 60 p. 100 du MAGC recevra \$207 courants, le couple à un seul revenu au MAGC recevra \$345, et le couple à deux revenus, \$552. Ces sommes représentent dans chaque cas 25 p. 100 des gains d'avant la retraite. Si l'on tient compte aussi de la PSV, que tout le monde reçoit, la personne célibataire recevra 49.8 p. 100 de ses gains d'avant la retraite, le couple à un seul revenu, 55.3 p. 100, et le couple à deux revenus, 43 p. 100. C'est curieux.

À la mort d'un conjoint, le régime prévoit le versement de prestations au conjoint survivant. La plupart des survivants sont des femmes, et elles sont presque toujours le conjoint sans salaire ou faiblement rémunéré. J'ai décrit plus haut la répartition de ces prestations. La femme célibataire qui a travaillé toute sa vie ne recevra rien, la femme qui est restée au foyer recevra \$207, et la femme qui a travaillé à la fois en dehors et à la maison recevra \$129.

Il est clair que ce système de prestations au survivant n'est pas directement fondé sur les gains, pas plus sur ceux des femmes que sur ceux de leurs conjoints. Il ne dépend pas non plus des cotisations, puisque la femme qui reste au foyer ne cotise pas et que les deux femmes sur le marché du travail versent les mêmes cotisations. Toutefois, ce système reconnaît

[Texte]

however, recognize the contribution and the workload of both women who were married.

Various proposals have been made to improve this system. NAC and other women's groups have suggested that women not in the workforce or those earning very small amounts be credited as if they had a wage of half average wages and salaries. Their contributions would be made by the earning spouse if that person could afford it or subsidized if he could not, and all contributors would pay on behalf of those with children under seven and those with low incomes. Credits would be split and survivor benefits would be eliminated.

Would this kind of scheme be an improvement on the present system? I have some serious reservations about these recommendations because on retirement the single woman would receive the same amount as under the present system—that is, \$207; my one-earner couple would receive \$518; and the two-earner couple would receive \$552. These benefits would represent 25% of pre-retirement earnings for the single person; that is, the 49.8% when you include the OAS, 37.5% of pre-retirement earnings for the one-earner couple, 66.6% when you include the OAS, and 25% of pre-retirement earnings for the two-earner couple or 43% including the OAS.

• 1605

By the way, Mr. Chairman, I do have the charts. Have they been distributed? Do you have them? They state clearly what happens in each scenario.

Thus, those men and women who are fortunate enough to be members of a one-earner couple until they die will receive significantly better benefits from CPP relative to their earnings than single people or two-earner couples. In fact, even before any expansion, the CPP and the OAS might come close to providing an adequate retirement income for one-earner couples without any private plan savings or GIS. The same would not be true for the two-earner couple or the single person, who would face significant declines in their living standards that would not be encountered by one-earner couples.

These proposals also involve eliminating survivor benefits from the CPP. Consequently, after the death of the two male spouses, the homemaker would receive more—\$259 compared to \$207 now—and the married woman who had been both homemaker and salaried worker all her adult life would receive less than under the present system—\$276 compared to \$336—and the single woman would continue to receive \$207.

This proposal would further reduce the earnings-related nature, of course, of the CPP. The married woman who has been employed all her life and has been a homemaker would receive less recognition of her double workload; and without expansion of the CPP, all three of these women would still likely require additional support. I have to say that over and

[Traduction]

la contribution et le travail des deux femmes qui ont été mariées.

Diverses propositions ont été faites pour l'amélioration de ce système. Le Comité national d'action et d'autres groupes de femmes ont proposé que les femmes qui ne sont pas sur le marché du travail et celles qui gagnent très peu reçoivent des crédits comme si elles recevaient une rémunération équivalant à la moitié des rémunérations moyennes. Leurs cotisations seraient versées par leur conjoint rémunéré, si celui-ci en avait les moyens, ou sinon, elles feraient l'objet de subventions, et tous les cotisants paieraient pour ceux ayant des enfants de moins de 7 ans, et ceux gagnant de faibles revenus. Les crédits seraient partagés et les prestations de survivant seraient supprimées.

Ce système constituerait-il une amélioration par rapport au système actuel? Je suis loin d'être convaincue du bien-fondé de ces recommandations. À la retraite, la femme célibataire recevrait le même montant que dans le cadre du système actuel, soit \$207. Le couple à un seul revenu recevrait \$518, et celui à deux revenus, \$552. Ces prestations représenteraient 25 p. 100 des gains d'avant la retraite pour la personne célibataire c'est-à-dire 49.8 p. 100 si vous incluez la PSV, 37.5 p. 100 des gains d'avant la retraite pour le couple à un seul revenu, 66.6 p. 100 si vous incluez la PSV, et 25 p. 100 des gains d'avant la retraite pour le couple à deux revenus, ou 43 p. 100 si vous incluez la PSV.

A propos, monsieur le président, j'ai apporté des graphiques; les a-t-on distribués? Est-ce que vous les avez sous les yeux? Ils présentent clairement ce qui se produit pour chacun des cas mentionnés.

Ainsi, les hommes et les femmes qui ont la chance d'appartenir à un couple à un seul revenu recevront jusqu'à leur mort des prestations sensiblement plus élevées du RPC lors de la retraite, par rapport à leurs gains, que les célibataires ou les couples à deux revenus. En fait, ensemble, le RPC et la PSV pourraient presque offrir un revenu de retraite suffisant aux couples à un seul revenu sans régime privé, épargne ou SRG. Il n'en serait pas de même pour le couple à deux revenus ou pour la personne seule, qui devrait faire face à des réductions sensibles de leur niveau de vie.

Le Comité national d'action recommande que les prestations de survivant soient éliminées du RPC. Par conséquent, après le décès des deux conjoints masculins, la femme au foyer recevrait davantage—\$259 alors qu'à l'heure actuelle, c'est \$207—et la femme mariée qui aura travaillé durant toute sa vie adulte, tant à l'extérieur qu'au foyer, recevrait moins que dans le système actuel—\$276 au lieu de \$336—la femme célibataire continuant à recevoir \$207.

Cette proposition neutraliserait encore davantage l'aspect du RPC fondé sur les gains. La femme mariée qui a été employée toute sa vie et qui s'est occupée de la maison recevrait moins de reconnaissance pour sa double carrière. Et, sans élargissement du RPC, ces trois femmes auraient probablement encore besoin d'une aide additionnelle du supplément de revenu

[Text]

over again: All three would require additional support from the GIS, although the total GIS paid out would likely reduce.

I believe most women in the workforce would like to see the situation of their homemaker counterpart improve, as they would like to improve their own situations. However, because of the contribution rate structure of the CPP, contributions fall more heavily on lower-wage earners, a group which is predominantly female. An earner at the average wage of about \$20,000 today with a homemaker spouse would pay exactly the same amount as the earner with a homemaker spouse at twice the average wage, which is about \$40,000. Yet, it would represent a much higher proportion of the lower earner's salary. At the same time, to pay for any subsidized benefits, contribution rates are raised for all people without homemaker spouses, putting an additional burden on low earners who are single; and I remind you that most of those low earners who are single are women.

To implement this scheme, it is proposed that all married women who are not in the workforce be identified as homemakers. What about single parents? What about the male who is not in the workforce? I believe such a definition would be so open to challenge by the few homemakers who would not be included and the few who are homemakers but not female that the only effective way to implement the proposal would be to include everyone who is not in the workforce.

Thus, everyone would be entitled to a minimum CPP pension equivalent to that of an earner at half the average wage. I am very surprised the advocates of these proposals seem to have overlooked that the provision of a universal benefit with a regressive contribution structure would be a backward step.

I might point out that, when questioned by members of this committee, one group—NAC—indicated that an increase of the OAS/GIS to 40% of average wages would also meet their objectives.

The Fédération des femmes du Québec had a series of proposals when they appeared before you, having not yet taken a firm stand on all aspects of this issue. One of their firm proposals was new and somewhat interesting, if I understand it correctly. This proposal would involve providing subsidized CPP credits to all women with children under 12 at a level of half average wages, over and above any contributions one or both earners have been making. I find this proposal rather interesting, because it would extend the principles of the child care drop-out provision to ensure that all families, whether the woman is in the labour force or not, would receive a benefit related to the work that they had done raising the next generation.

[Translation]

garanti, bien que le total des prestations du SRG serait sans doute moins élevé.

Je crois que la plupart des femmes sur le marché du travail sont en faveur de mesures visant à améliorer le sort de leurs homologues au foyer, de la même façon qu'elles aimeraient que leur propre sort soit amélioré. Cependant, en raison de la structure du taux des cotisations du RPC, celles-ci sont plus lourdes à porter pour le travailleur peu rémunéré, qui est le plus souvent une femme. Le travailleur qui touche le salaire moyen, à savoir environ \$20,000 actuel, et dont le conjoint reste au foyer, versera exactement le même montant que le travailleur qui gagne le double du salaire moyen, c'est-à-dire environ \$40,000, bien que ce montant représente une proportion beaucoup plus élevée du salaire du travailleur moins rémunéré. Dans le même temps, pour permettre le versement des prestations faisant l'objet de subventions, le taux des cotisations est majoré pour tous les travailleurs sans conjoint au foyer, ce qui fait peser un fardeau additionnel sur les travailleurs célibataires faiblement rémunérés, et je vous rappelle que la plupart de ceux-ci sont des femmes.

Pour mettre en oeuvre ce régime, il est proposé que toutes les femmes mariées qui ne sont pas sur le marché du travail soient identifiées comme femmes au foyer. Qu'advient-il du parent sans conjoint? Qu'advient-il de l'homme qui n'est pas sur le marché du travail? Je crois qu'une telle définition donnerait tellement prise à la critique de la part des quelques femmes au foyer qui ne seraient pas visées, et des quelques personnes qui sont au foyer mais qui ne sont pas des femmes, que la seule façon possible de mettre en oeuvre la proposition serait d'inclure quiconque ne fait pas partie de la population active.

Ainsi tout le monde aurait droit à une pension minimum du RPC équivalent à celle d'un travailleur touchant la moitié du salaire moyen. Je suis très surprise que les partisans de ces propositions semblent avoir négligé le fait que le versement d'une prestation universelle dont les cotisations seraient de nature régressive constituerait un pas en arrière.

J'ajouterai que, lorsqu'il a été entendu par les membres de ce Comité, un groupe, le Comité national d'action, a affirmé qu'une augmentation de la PSV ou du SRG à 40 p. 100 des rémunérations moyennes satisferait aussi son objectif.

La Fédération des femmes du Québec, n'ayant pas encore adopté une position ferme sur chacun des aspects de la question, vous a proposé une série de propositions, dont l'une était nouvelle et assez intéressante, si je l'ai bien comprise. Aux termes de cette proposition, toutes les femmes ayant des enfants âgés de moins de 12 ans toucheraient des crédits subventionnés du Régime de pension du Canada à un taux égal à 50 p. 100 du salaire moyen en sus des contributions versées par l'un ou les conjoints. Cette proposition aurait pour effet de généraliser le principe de l'abandon temporaire du travail qui permettrait à toutes les familles, que la femme fasse partie de la main-d'oeuvre active ou non, d'être dédommagées pour le travail exigé pour élever la jeune génération.

[Texte]

• 1610

[Traduction]

Of course, the same concerns regarding the contribution rate structure and the reduction of the earnings-related nature of the CPP would apply here too. However, in this case the subsidies would be targeted specifically to those who raise children.

Now, what would be the impact of this kind of scheme? Here the analysis becomes a little bit more complex. If none of my typical women had children, on retirement the benefits to all three families would be the same as I described for the current CPP. If, however, each family had one child, the single woman, the one-earner couple and the two-earner couple would each receive an additional \$52 monthly.

The FFQ does not have a firm position on the benefits for survivors in the couple. I was pleased to hear that this committee had volunteered to do some additional work on their proposals.

The green paper proposes a different method of dealing with this situation. Credits would be split and the structure of survivor benefits changed. As an elderly woman, my typical single woman would receive \$207, the same as today. It is always the same, it seems. The one-earner couple would receive \$345 and the two-earner couple \$552, also both the same as the present system.

As before, for a fully implemented CPP the benefits would represent 25% of pre-retirement earnings in each case. After OAS, replacement would be 49.8% for the single person, 55.3% for the one-earner couple and down to 43% for the two-earner couple. After the death of one spouse the homemaker would receive \$276, compared to \$207 today—and more than the NAC proposal, by the way, of \$259—and the female survivor of a two-earner couple \$442 compared with \$336 today. The single woman would continue to receive only \$207.

These proposals for survivor benefits are not directly earnings-related either, contributions and benefits would, however, continue to be labour-force related. Again, without expansion of the CPP a significant level of income guarantee would still be required for all three people. Consequently the National Council of Women has hinged its support of the green paper proposals on a doubling of the CPP. These proposals involve an increase in the CPP contribution rate. The increase for both these survivor benefit proposals and the pre-retirement survivor benefit proposals would be 0.7% shared between contributors and their employers. The portion attributable to post-retirement survivors benefits would be less than half of this amount, a very small increase.

Cela se répercuterait bien entendu sur le taux de cotisation et constituerait une exception aux liens rattachant le RPC aux salaires. Toutefois, les subventions en l'occurrence seraient attribuées uniquement aux personnes qui élèvent des enfants.

Quelles seraient les répercussions de pareilles mesures? L'analyse devient légèrement plus complexe. Si aucune de ces femmes n'a des enfants, au moment de prendre leur retraite, les trois familles toucheraient des prestations identiques à ce qui est prévu actuellement pour le RPC. Par contre, si chacune de ces familles avait un enfant, la mère célibataire, le couple où un des conjoints seulement travaille ainsi que le couple où les deux conjoints travaillent toucherait chacun un montant supplémentaire de \$52 par mois.

La Fédération n'a pas une position bien définie en ce qui concerne les prestations aux conjoints survivants. Aussi bien je me félicite de ce que le Comité ait décidé d'étudier cette question plus en détail.

D'après le Livre vert, les crédits seraient partagés et le calcul des prestations aux conjoints survivants serait modifié. Une femme célibataire arrivée à l'âge de la retraite toucherait donc \$207 par mois, c'est-à-dire qu'il n'y aurait pas de changement. Un couple dont un conjoint seulement aurait travaillé toucherait \$345 tandis qu'un couple où les deux conjoints ont travaillé toucherait \$552; il n'y aurait donc pas de changement dans ces deux cas par rapport à la situation actuelle.

Comme précédemment, les prestations équivaldraient à 25 p. 100 du revenu avant la retraite. Après les prestations de sécurité de la vieillesse, les frais de remplacement seraient de 49.8 p. 100 pour les célibataires, de 55.3 p. 100 pour les couples dont un des conjoints aurait travaillé et de 43 p. 100 pour les couples dont les deux conjoints auraient travaillé. Après le décès d'un des conjoints, le conjoint survivant toucherait \$276 contre \$207 actuellement, ce qui est davantage que les \$259 proposés par la CNA, tandis que la femme survivant un couple dont les deux conjoints avaient travaillé toucherait \$442 contre \$336 actuellement. Les femmes célibataires continueraient à toucher \$207 seulement.

Bien que ce calcul de prestations aux conjoints survivants ne soit pas basé directement sur les salaires, les prestations ainsi que les cotisations quant à elles continueraient à dépendre du fait qu'on aurait appartenu à la main-d'œuvre active. Donc à moins d'une extension importante du RPC, ces trois catégories de personnes devraient continuer à bénéficier d'une importante garantie de revenu. C'est pourquoi le Conseil national des femmes appuie les propositions du Livre vert pourvu que celles-ci visent à doubler les prestations du RPC, ce qui exigerait le relèvement du taux de cotisation pour le RPC. La majoration des prestations au conjoint survivant ainsi que des prestations au conjoint survivant avant sa retraite serait partagée à raison de 0.7 p. 100 entre les patrons et les travailleurs. La part attribuable aux prestations aux conjoints survivants après l'âge de la retraite représenterait moins de la

[Text]

In my summary of each of these proposals I have looked at the situation of women after their husbands die, the people in greatest need of improved benefits. As you have heard from others, unlike the green paper the proposal to provide greater CPP benefits to all one-earner couples would result in very high benefits relative to earnings being paid to these one-earner couples after retirement but before one spouse dies. In fact, if the CPP were to be expanded as most groups propose, and the OAS is taken into account, a one-earner couple at the average wage would have a gross income after retirement of 100% of pre-retirement earnings. When their disposable income is considered, this replacement rate would be substantially higher, because they would no longer, of course, be making contributions to CPP, their tax exemptions would increase and their expenses would drop.

At the same level of total pre-retirement earnings, both two-earner couples and single people would receive substantially lower replacement of earnings. The proposals put forward by NAC and other groups are defended on the basis that they would be cheaper. I must say that whether they are cheaper in the long run or not is unclear. It appears that at the same replacement rates costs of the proposals may be similar. I would suggest that the significant issues are the ones identified earlier.

• 1615

Is the retirement income adequate in relation to pre-retirement income, and is it provided on a fair basis, both among members of a couple and between couples and individuals in similar circumstances?

Critics of the green paper proposals, however, state that survivor benefits are a dependency benefit and some very odd things will happen if people divorce shortly before retirement or marry for only short periods before death. Well, I believe that credit splitting is the best method we have today to recognize the contribution women make to the economic partnership of marriage. In conjunction with survivors benefits, both partners to the marriage will benefit from their savings for retirement. The work that married women do will be recognized whether they are in the workforce or not. It is fair.

In response to these concerns raised about the green paper survivor benefits regarding the anomalies caused by divorce and short marriages, I must say that I agree with them. Credit splitting reduces these anomalies because the couple divorcing will typically have one higher earner and one with low or no earnings.

I see another anomaly as well. Single women who have been members of the workforce, homemakers, and perhaps parents as well will not receive similar benefits to their married counterparts. I trust that this committee can offer us some

[Translation]

moitié de ce montant, c'est-à-dire une majoration tout à fait minime.

Pour chacune de ces propositions, j'ai examiné en particulier la situation des femmes après le décès de leurs maris, car c'est leurs possessions qui doivent être majorées en priorité. Le relèvement de prestations du RPC pour tous les couples dont un des conjoints seulement aurait travaillé les feraient bénéficier de prestations extrêmement élevées par rapport à leur revenu après l'âge de la retraite mais avant le décès d'un des conjoints. Si les prestations du RPC étaient majorées comme le proposent la plupart des groupes, les couples dont un des conjoints seulement aurait travaillé et touché un salaire moyen aurait un revenu brut après l'âge de la retraite égal à 100 p. 100 de leurs salaires avant la retraite, y compris les prestations de la sécurité de la vieillesse. Compte tenu du revenu disponible, ce taux de remplacement serait encore bien plus élevé vu qu'ils n'auraient plus à cotiser au RPC, que leur exonération fiscale augmenterait tandis que leurs dépenses diminueraient.

Avec un revenu global avant la retraite identique, les couples dont les deux conjoints auraient travaillé ainsi que les célibataires auraient un taux de remplacement de leur revenu de loin inférieur. D'après leur promoteur, ces propositions reviendraient moins cher mais je ne sais pas si ce serait vrai à la longue. Il semblerait au contraire qu'à des taux de remplacement identiques, le coût de ces diverses propositions ne divergerait pas tant que cela. Les questions les plus importantes sont celles que j'ai relevé tantôt.

A savoir le revenu après retraite est-il suffisant compte tenu du revenu avant la retraite et ces revenus sont-ils assurés équitablement, aussi bien aux deux conjoints d'un couple qu'entre couples et particuliers ayant vécu dans des conditions analogues.

Les critiques du Livre vert affirment toutefois que les prestations au conjoint survivant aboutiraient à des situations bizarres lorsque les conjoints divorcent peu de temps avant leur retraite ou se marient peu de temps avant leur mort. J'estime pour ma part que le partage des crédits est la meilleure façon de reconnaître la contribution des femmes à la situation économique des ménages. En ce qui concerne les prestations au survivant, les deux conjoints bénéficieraient des économies accumulées en vue de leur retraite. Le travail des femmes serait reconnu, qu'elles aient fait partie de la main-d'oeuvre active ou non, ce qui n'est que juste.

Il est vrai que les prestations au conjoint survivant prévues par le Livre vert susciteraient des anomalies en cas de divorce ou de mariage contracté peu de temps avant le décès du bénéficiaire. Le partage des crédits aurait pour effet de réduire ces anomalies et, car la plupart des couples qui divorcent sont constitués d'un conjoint qui gagne davantage et d'un autre conjoint qui gagne peu ou pas du tout.

Il existe d'ailleurs une autre anomalie à savoir, les femmes célibataires qui ont fait partie de la main-d'oeuvre active, les femmes au foyer ainsi que les mères célibataires ne toucheront pas des prestations égales à celles des femmes mariées. J'espère

[Texte]

guidance on how to improve the structure of these survivor benefits, because we certainly have not come up with all of the answers.

Finally, I would like to turn to the green paper proposals for private sector pension reform. At present, the structure of private sector pension plans is such that women in their roles as earners, or spouses, or both have limited opportunities to benefit. Changes to private sector pension plans will not do anything to solve the problems of low pay and occupational segregation that women face in the labour market, nor should they.

Changes to private sector pension plans are very important to women, however. Most of the age 55 and under group of women who might benefit from reform will spend all or most of their adult lives in the labour force. Important changes can be made at relatively low cost that will benefit both men and women and that will better reflect women's labour force participation patterns.

Key reforms are earlier vesting, improved portability with the assistance of the registered pension account and inflation protection. I might add that I had a recent meeting with my provincial counterparts, the ministers responsible for the status of women, and the issue of pensions was dealt with at some length; in fact, I had the Minister of Health and Welfare present at that meeting and I had a great deal of assurance from these ministers that they would go back to their finance ministers who, after all, have the final power to discuss the issue of pension reform as it relates to women, because much of it, of course—90% of it—rests with the provinces.

But I do think that the RPA is a key link in the process for women. It could be used as that individual vehicle to accumulate voluntary retirement income by women and their spouses during periods when one spouse is not in the labour force. The locking-in provision will also ensure that women do benefit in retirement from contributions to employer-sponsored plans in early years in the labour force. Of course, as the RPA becomes an important part of our retirement income system, our commitment to ensuring equal benefits for women and men from annuities becomes even more important.

Unisex mortality tables, which will treat women and men, whether short-lived or long-lived, in an equal fashion are a means of achieving this goal.

I must emphasize, however, the point I made at the beginning of my presentation. Sharing of pension entitlements between the spouses is an essential step in reform. I suggest that you encourage the provinces to modify their pension standards acts and any other relevant legislation as quickly as possible so that both marriage partners have automatic access to the benefits, either in the form of a joint and last survivor retirement pension or in the form of implementing court

[Traduction]

que le comité pourra nous donner des idées pour améliorer le calcul des prestations au survivant, problème pour lequel nous n'avons pas encore trouvé de solution idéale.

J'en arrive enfin aux propositions du Livre vert en ce qui concerne la réforme des régimes de pension du secteur privé. Dans sa forme actuelle, le régime de pension du secteur privé est injuste vis-à-vis des femmes, qu'il s'agisse de femmes au foyer ou de femmes ayant fait partie de la main-d'oeuvre active. Les modifications éventuelles à ces régimes de pension du secteur privé ne changeront rien au fait que les femmes touchent des salaires très bas et sont essentiellement cantonnées dans certains métiers, ce qui n'est d'ailleurs pas le but de la réforme.

Cette réforme serait néanmoins de la plus grande importance pour les femmes. La majorité des femmes âgées de moins de 55 ans qui bénéficieraient de cette réforme font partie de la main-d'oeuvre pendant la quasi-totalité de leur vie d'adulte. Des modifications importantes entraînant des coûts relativement réduits pourraient être introduites de façon à avantager aussi bien les hommes que les femmes, tout en traduisant mieux la participation des femmes à la main-d'oeuvre active.

Le raccourcissement des délais d'acquisition de la cote-part patronale ainsi que des meilleures modalités de transfert grâce au CPE et à la protection contre l'inflation représenteraient des réformes essentielles. Au cours d'un entretien récent que j'ai eu avec mes homologues provinciaux, les ministres chargés de la Condition féminine, nous avons discuté en détail du problème des pensions. Le ministre de la Santé et du Bien-être a d'ailleurs participé à ces entretiens. Mes homologues provinciaux m'ont assuré qu'elles en discuteraient avec leurs ministres des Finances respectifs, la question de la réforme des pensions pour les femmes relevant essentiellement des provinces.

J'estime que les CPE constituent un élément essentiel pour l'amélioration des pensions des femmes en permettant notamment aux femmes et à leur conjoint d'accumuler de l'argent en vue de leur retraite pendant les périodes au cours desquelles un des conjoints ne travaille pas. Par ailleurs, les dispositions de blocage des cotisations permettra aux femmes arrivées à l'âge de la retraite de bénéficier des cotisations qu'elles avaient versées au régime de pensions au moment où elles faisaient partie de la main-d'oeuvre active. Au fur et à mesure où les CPE deviendront de plus en plus importants pour les revenus des retraités, il est essentiel de s'assurer que hommes et femmes puissent bénéficier également de rentes viagères.

A cette fin, il faudrait établir des tableaux de mortalité unisexes qui traiteraient sur un même pied les hommes et les femmes, indépendamment de leur durée de vie.

Je tiens à répéter que le partage des droits à la pension entre époux est une étape essentielle de toute réforme. Je vous engage donc vivement à encourager les provinces à modifier tous leurs textes législatifs afférents aussi rapidement que possible afin que les deux conjoints puissent automatiquement bénéficier de prestations, soit sous forme de pension de retraite conjointe ou au dernier survivant soit sous forme de décision judiciaire en cas de séparation ou de divorce.

[Text]

ordered settlements on separation or divorce in all jurisdictions.

Implementation by private pension plans may increase their costs, but the amounts would not be large, and the benefits to women alone in retirement may make the difference between poverty and an acceptable standard of living.

• 1620

In conclusion, Mr. Chairman, I would like to reiterate my strong commitment to ensuring better conditions for all women in retirement. I believe we must pursue changes to our retirement income system, but we must also pursue other measures to improve the long-term economic security of women. Two important measures are equal pay for work of equal value and affirmative action. Our efforts to increase the earnings of women through these measures and through education and training, will have an impact on our retirement income system.

We have made strides in the past 15 years in making improvements in the equality of women. Major questions that remain involve difficult issues of equality. In achieving the goal of economic security for women, how do we ensure equity between women who are in the workforce and those who are not? How do we achieve equity between women who are in couples and those who are not? My examples of typical women were for people in the same circumstances for their entire adult years. Of course, these examples were simplifications. In fact, a woman may move from one state to another several times in her lifetime. But I would like to leave you with one essential point. That it is by ensuring equity for women in these different life situations that we can ensure anomalous situations, such as the ones I mentioned earlier, will not arise. My challenge to you is to ask you to move our understanding of these issues forward in your report. I have every confidence you will be able to do so.

Thank you very much, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you, Mrs. Erola, for your very comprehensive presentation.

I have two people on my list for questions, and in order to try to get everybody in, I would like you to keep your questions as short as possible. Starting with Mr. Dantzer and Mrs. Killens.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. I would like to congratulate the minister on a really factual paper which has covered the problem of pensions in the mining industry. In particular, I was most impressed with the factual data concerning the effect that the proposal on granting homemakers a pension equal to half the industrial wage would have on some of the other things. I appreciate that. It is the first time we have had that kind of analysis of that particular proposal.

Mrs. Erola: Yes.

[Translation]

L'application de cette réforme aux régimes de pensions privés alourdirait sans doute les coûts, mais ce ne serait pas énorme, alors que pour les femmes seules à la retraite, cela ferait la différence entre la pauvreté et un niveau de vie acceptable.

En guise de conclusion, je tiens à réitérer ma volonté de consacrer tous mes efforts à l'amélioration de la condition des femmes arrivées à l'âge de la retraite. A cette fin, nous devons chercher à modifier notre régime de retraite tout en mettant en oeuvre d'autres moyens pour assurer la sécurité économique des femmes, en appliquant notamment le principe du salaire égal à travail de valeur égale et les programmes d'action positive. Le relèvement des revenus des femmes grâce à ces mesures ainsi qu'à l'éducation et à la formation aura des répercussions positives sur l'ensemble de notre système de retraite.

Nous avons au cours des quinze années écoulées, enregistré des progrès en ce qui concerne l'égalité des femmes. Les questions importantes qui restent à résoudre ont trait à des aspects plus délicats de l'égalité des femmes et des hommes. Dans nos efforts en vue d'atteindre la sécurité économique des femmes, comment faire pour traiter sur un pied d'égalité les femmes qui font partie de la main-d'oeuvre active et celles qui n'en font pas partie? Comment traiter sur un pied d'égalité les femmes célibataires et les femmes mariées? Les exemples de femmes-types que j'ai cités concernaient les femmes dont la situation de famille n'a pas changé durant toute leur vie d'adulte. Il s'agit bien entendu de simplifications, l'état civil des femmes pouvant changer à plusieurs reprises au cours de leur vie. Mais je tiens pour conclure à insister sur le fait que c'est en traitant sur un pied d'égalité toutes les femmes, quelle que soit leur situation, qu'on évitera les anomalies que j'ai évoquées tantôt. Je suis convaincue que votre rapport traduira cette nouvelle façon d'envisager la situation.

Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Desmarais): Je vous remercie de votre exposé, madame Erola.

Afin de permettre à tout le monde d'intervenir dans la discussion, je vous demanderais d'être aussi brefs que possible. La parole est à M. Dantzer et ensuite à M^{me} Killens.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. Je voudrais tout d'abord féliciter le ministre de son exposé sur les régimes de pension de l'industrie minière. J'ai été tout particulièrement impressionné par les données qu'elle nous a communiquées pour expliquer l'incidence de la proposition qui viserait à accorder aux femmes au foyer une pension équivalente à 50 p. 100 du salaire industriel moyen. C'est la première fois en effet qu'on nous soumet une analyse détaillée de cette proposition.

Mme Erola: En effet.

[Texte]

Mr. Dantzer: I want to ask you a few questions. First of all, we talk in the green paper about an adequate retirement income. Could we measure thoughts on what exactly that means, with particular reference to what the government's obligation is to ensure that everyone has an adequate retirement income?

Mrs. Erola: I guess opinions differ, but we look on an adequate retirement income as an income in which no one will fall below the guaranteed minimum.

Mr. Dantzer: The poverty line?

Mrs. Erola: Yes. Also, I think we must look—and I think I made that rather clear in my presentation—at the maintenance of living standards after retirement. It should be possible for people to retire with sufficient income to enable them to carry on a roughly similar way of life. We refer to it in our department as not falling off a cliff. The problem for women is that there is a double cliff. There is the cliff when the couple retires, and then the cliff when the husband dies. That creates a real problem.

I think perhaps I could give you an example. Again, I refer to my experience as a member of Parliament in my area, and it brings in the mining industry and the problem of women together. We have pension plans in the mining industry, in the area from which I come, the flat benefit pension plans, which do not really provide adequately for women when they go through the double cliff. When he retires, the man has the opportunity to take a reduced pension upon retirement, which will then guarantee some sort of a pension when he dies; or he opts to take the full pension upon retirement, which leaves her with no pension when he dies. I think that is the perfect example of the double cliff and the dilemma that faces many couples, and the double problem when the man dies.

Mr. Dantzer: One more question, maybe a broader and more philosophical question. Do believe the government should mandate legislation, either in the public area or in the private field, that would force people to save beyond the poverty level so that when they retired their retirement income would be higher than the poverty level—in other words, mandate whether they spend their money now or in the future?

• 1625

Mrs. Erola: I am not quite sure... You think we should legislate, somehow, mandatory retirement savings?

Mr. Dantzer: There are proposals that we should make mandatory private legislation increasing pensions in the private area, that we should say that all private employers...

Mrs. Erola: I am still not clear. Are you saying that we should force employers...?

Mrs. Killens: Yes...

Mrs. Erola: No, I think he was saying that we should enforce... that everyone in the labour force...

Mr. Dantzer: I am not saying enforce, in particular, I am saying that all employers should be forced to have a pension scheme providing certain levels of retirement income. That has been a suggestion here.

[Traduction]

M. Dantzer: J'ai quelques questions à vous poser. Il est question dans le Livre vert d'assurer à tous une retraite convenable. Qu'est-ce que nous entendons au juste par là?

Mme Erola: Par retraite convenable on entend, je pense, généralement un revenu qui garantirait que personne ne toucherait moins que le minimum garanti.

M. Dantzer: Vous voulez dire le seuil de la pauvreté?

Mme Erola: Oui. Comme je l'ai expliqué dans mon exposé, il faut que le niveau de vie soit garanti dans une certaine mesure après l'âge de la retraite. Les gens arrivés à la retraite devraient disposer de moyens suffisants pour leur permettre de vivre plus ou moins comme ils le faisaient avant. Il s'agit en quelque sorte d'éviter les catastrophes financières. Or les femmes sont confrontées à une catastrophe double, d'une part au moment où le couple prend la retraite et d'autre part, au moment où leur mari meurt.

Je vais vous citer un exemple que je prends dans ma circonscription qui est, comme vous le savez, une région minière. Or les régimes de pension prévus pour l'industrie minière qui prévoient un taux de prestation forfaitaire ne protègent pas les femmes contre cette double catastrophe financière que je viens d'évoquer. Au moment de la retraite, les hommes peuvent soit toucher une pension réduite, ce qui, en cas de décès, laisserait quelque chose à leurs veuves, soit toucher une pension complète, ce qui laisserait leurs veuves complètement démunies. Voilà un excellent exemple, à mon avis, de la double catastrophe financière qui menace les épouses, une première fois au moment de la retraite du mari et la deuxième fois, lorsque celui-ci meurt.

M. Dantzer: Je voudrais maintenant vous poser une question d'ordre plus général. A votre avis, le gouvernement devrait-il, par voie législative, obliger les gens à épargner de façon à ce que, arrivés à l'âge de la retraite, ils ne tombent pas au-dessous du seuil de la pauvreté, et ce pour le secteur public comme pour le secteur privé?

Mme Erola: Vous voudriez obliger les gens à épargner pour leur retraite par voie législative?

M. Dantzer: Selon certains, il faudrait obliger les patrons du secteur privé à relever les pensions.

Mme Erola: Vous voulez dire que nous devrions forcer les patrons?

Mme Killens: Oui.

Mme Erola: Je pense qu'il voulait dire que toutes les personnes participant à la main-d'oeuvre active...

M. Dantzer: Non, je veux dire que tous les patrons devraient être obligés d'offrir un régime de pension assurant un certain niveau de revenu aux retraités.

[Text]

Mrs. Erola: Yes, now I am clear. I have difficulty with that because, coming from small business, I think it is very difficult for small business to do that kind of thing. But I think there are avenues we should explore, such as the registered pension account. I think we could, somehow, come up with proposals that would make it easier for small business to provide access to pensions, because it is also true that while women are at the low end of the earning scale they are, by and large, employed by small business as well and it is one of the reasons why they do not have access to pension plans. I have great difficulty saying today that it should be mandatory tomorrow. I would certainly support any kind of system that would encourage them to do that sort of thing and perhaps come up with some incentives to do that.

Mr. Dantzer: In the mining industry, you indicate that their record is better than that of a lot of industries.

Mrs. Erola: Better.

Mr. Dantzer: Is that because it is highly unionized?

Mrs. Erola: Yes—and because of the need for a labour force, a mobile labour force, as well.

Mr. Dantzer: We have heard from the construction industry and we have heard from several labour unions. I get the distinct impression that where there are active unions both employers and employees want to be in a position to bargain as to portability, as to inflation protection, as to vesting and that they want us sort of to keep hands off. That is very true in the very highly unionized areas, because they all feel quite capable of doing it themselves . . . your reaction to that question?

Mrs. Erola: My reaction to that is that it works for some people, but the fact of the matter is that—wearing my status of women hat—most of the women in this country do not belong to trade unions, so they are in a . . .

Mr. Dantzer: As a matter of fact, I think Mrs. Killens brought that point up, that sometimes labour unions do not look after the interests of their women clients . . .

Mrs. Erola: Yes.

Mr. Dantzer: —to the degree that they should.

Mrs. Erola: Yes, and the fact is that many of them are not in trade unions, so this certainly is not something that I would look upon as an avenue of help for women.

Mr. Dantzer: Okay. Now, in respect to women and women existing in poverty, of whom there are lots now, the government has said that they intend to help them as soon as conditions permit. Would you favour that help coming by way of an increase of the OAS or an increase in the GIS? It has been argued that you should increase the OAS, because people cheat anyway and get rid of their income-producing assets to their sons and daughters and, furthermore, that it is a stigma to have to get GIS.

Mrs. Erola: I think we can target better with GIS. I think, if we were to go the OAS route, while there is a certain amount

[Translation]

Mme Erola: Maintenant, je comprends. Je pense que ce serait une charge excessive pour les petites entreprises. On devrait néanmoins envisager les comptes de pension enregistrés entre autres. On devrait pouvoir trouver le moyen de faciliter l'adhésion des petites entreprises à un régime de pension; il ne faut pas oublier en effet qu'alors que la majorité des femmes se trouvent au bas de l'échelle des salaires, la majorité d'entre elles travaillent également pour les petites entreprises, et c'est une des raisons pour lesquelles elles ne cotisent pas à un régime de pensions. Mais je ne pense pas qu'on puisse l'imposer par voie législative. Par contre, je suis en faveur de tout moyen qui les encouragerait à le faire, y compris certains stimulants.

M. Dantzer: Vous venez d'expliquer que le système marche mieux dans l'industrie minière que dans d'autres secteurs.

Mme Erola: C'est vrai.

M. Dantzer: Est-ce parce que le taux de syndicalisation des travailleurs de l'industrie minière est très élevé?

Mme Erola: Oui, sans doute, et aussi parce que l'industrie minière a besoin d'une main-d'oeuvre très mobile.

M. Dantzer: Nous avons entendu le point de vue de l'industrie du bâtiment ainsi que celui de plusieurs syndicats. Il me semble que dans les secteurs fortement syndiqués, le patronat aussi bien que les travailleurs tiennent à pouvoir négocier librement les modalités de transfert, la protection contre l'inflation ainsi que les modalités d'acquisition de la quote-part patronale. Dans ce secteur hautement syndiqué, les intéressés s'estiment parfaitement capables de se débrouiller tout seuls. Qu'en pensez-vous?

Mme Erola: C'est peut-être vrai pour certains, mais la plupart des femmes canadiennes n'étant pas syndiquées . . .

M. Dantzer: M^{me} Killens a justement fait valoir que certains syndicats ne défendent pas les intérêts de leur effectif féminin.

Mme Erola: En effet.

M. Dantzer: Du moins pas autant qu'ils le devraient.

Mme Erola: C'est vrai et en outre de nombreuses femmes ne sont pas syndiquées; il faut donc trouver le moyen de les aider.

M. Dantzer: Le gouvernement a promis d'aider aussi tôt que possible les nombreuses femmes vivant actuellement au-dessous du seuil de la pauvreté. Cette aide devrait-elle être accordée sous forme de relèvement des prestations de sécurité de la vieillesse ou bien du supplément de revenu garanti? Selon certains, ce sont les prestations de sécurité de la vieillesse qui devraient être majorées, car de toute façon, les gens trichent en transférant leurs avoirs à leurs enfants; de plus, beaucoup de gens ont honte d'être obligés de toucher les prestations de supplément de revenu garanti.

Mme Erola: Je crois qu'en relevant le supplément de revenu garanti plutôt que les prestations de sécurité de la vieillesse qui

[Texte]

of taxing back that takes place I do not think you target as well as you do through the GIS. By targeting, I mean getting to those women who are below the poverty line and I certainly favour that.

As to the GIS being demeaning, I have not found that to be so. I deal with a great many women. I must say, from my personal experience within my family, that it has not been demeaning. I think that is over-exaggerated, that dimension of it.

Mr. Dantzer: I was glad to see that you identified, in your suggestions as to the homemaker's pension and the proposals, the fact that to provide homemakers with one-half the industrial wage or a pension credit would, in fact, be regressive in terms of the low-income people bearing most of the burden. But is not that true of CPP itself, that it is regressive, particularly with the pay-as-you-go plan? Yet, you are advocating expanding CPP, even though in a sense it is a regressive tax, over and above the \$20,000 YMPE limit.

• 1630

Mrs. Erola: Yes, I agree with the contribution grades, but the benefits are not. I think it is the only way you can get back to that one. Does that answer your question?

Mr. Dantzer: Well, no. Actually . . .

Mrs. Erola: Yes, because it is earnings related, nonetheless.

Mr. Dantzer: But only up to \$20,000 . . .

Mrs. Erola: Yes.

Mr. Dantzer: —or whatever that figure is. After it gets over that figure, it is regressive. There is no tax at all, as a matter of fact.

Mrs. Erola: That is right.

Mr. Dantzer: So in that sense, it is a regressive. CPP is a regressive tax.

Mrs. Erola: We have mentioned that but . . .

Mr. Dantzer: You have mentioned it as far as the employer is concerned. How can you justify, then, stating that CPP should be expanded? You are putting an increasing burden on those people who . . .

Mrs. Erola: May I say perhaps you should look over my text again. I had said one of the women's groups had suggested it.

Mr. Dantzer: You are not suggesting it.

Mrs. Erola: Most of the women's groups have suggested it. I am pointing out the pitfalls of it. Perhaps it is an avenue, but the problems you have pointed out are very real; and that is something we must recognize while we are looking at the expansion.

Mr. Dantzer: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you.

Mrs. Killens and Mr. Miller, in that order.

Mme Killens: Merci monsieur le président.

[Traduction]

sont imposables, on parviendra à mieux aider les femmes vivant au-dessous du seuil de la pauvreté.

Par ailleurs, je ne trouve pas qu'on ait à avoir honte de toucher les prestations de supplément de revenu garanti. Je vous parle d'expérience, d'expérience de ma propre famille. C'est quelque chose qu'on a beaucoup exagéré à mon sens.

M. Dantzer: Vous avez confirmé que le fait d'accorder une pension aux femmes au foyer équivalente à 50 p. 100 du salaire industriel moyen serait une mesure régressive en ce sens qu'elle serait essentiellement à la charge des personnes à faible revenu. Mais le Régime de pensions du Canada pourrait également être qualifié de régressif, surtout la formule de financement par répartition. Or, vous semblez préconiser l'extension du RPC, bien qu'il soit régressif dans une certaine mesure pour tous les salaires dépassant 20,000 dollars.

Mme Erola: C'est vrai en ce qui concerne les cotisations, mais non pas les prestations. Je ne vois pas d'autres solutions. Cela répond-il à votre question?

M. Dantzer: Pas vraiment.

Mme Erola: Le RPC est malgré tout fonction du revenu.

M. Dantzer: Uniquement à concurrence de 20,000 dollars . . .

Mme Erola: C'est vrai.

M. Dantzer: . . . au-delà de ce montant, il devient régressif.

Mme Erola: C'est juste.

M. Dantzer: On peut donc qualifier le RPC de taxe régressive.

Mme Erola: Oui, mais . . .

M. Dantzer: Comment, dans ces conditions, pouvez-vous préconiser l'extension du RPC, ce qui reviendrait à alourdir la charge de ceux qui . . .

Mme Erola: J'ai dit qu'une des organisations féminines avait proposé cette solution.

M. Dantzer: Ce n'est donc pas votre idée.

Mme Erola: L'idée a été reprise par la plupart des organisations féminines, moi, je me suis bornée à en énumérer les écueils. C'est peut-être une solution possible, bien que les difficultés que vous venez d'indiquer sont tout à fait réelles et il faudra donc en tenir compte.

M. Dantzer: Merci.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci.

La parole est à M^{me} Killens et, ensuite, à M. Miller.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

[Text]

On page 21 of your presentation, you are referring to a complex analysis. Now, that is what I am saying; it is complex. What I am trying to say is: I think we have a very, very good document and I would like to congratulate the department for having prepared it for us, both Mines and the Status of Women. It is very good.

For my questions, I would like to pursue Mr. Dantzer's questioning, to go on like this. I would not be prepared to give up too easily on the private sector. I do understand you do not favour mandatory pension. I am sure you have experience, having been in the labour force for so many years, and I wonder if you would have any point of view as far as perhaps . . . I will tell you why. I do not give up easily myself, and we have won battles before.

What would you feel about an intense education campaign vis-à-vis what the women are losing if they do not, for example, go to the union? Perhaps the women do not realize what they are losing when they say, perhaps, they do not want to lose that \$2, \$3 or \$4 a week. They do not understand.

Now, on the unions, in my riding I had three women garment workers crying about a month ago. They were being given their firing papers one year short, because what they needed was so many years . . .

Mrs. Erola: From the private pension plan.

Mrs. Killens: From the private pension plan. I think we have to expose those cases. I would be willing to provide the committee with much more information on that one. I think women should know they should not accept a lump sum, because that is what they tried to do with them; that is, settle with a lump sum rather than taking a small amount, because you are going to live perhaps until you are 80 years old now if you are a woman.

The survivor's benefit in the private sector really, really bothers me, because I learned last week at a social evening from a man who was about to make up his mind, and his wife did not know how to consult him. He said he did not want to make the decision alone. If I make a decision that she will get something, it means at the day of my pension I only get half; and if I die, she only gets a quarter. So he says to his wife: Are we going to get 100% and both live; are we going to get half and both enjoy it, or are we going to get a quarter that you get alone when you are alone? Should the woman go for the quarter, because after all, she may live another 10 years?

This is what I mean about education. Here, very shortly, maybe in three weeks, I am in a . . . I am forever asking questions wherever I meet somebody and I am learning something all the time. I am just wondering how . . . I would certainly not give up on the private sector. I do know we have a duty . . . We can perhaps double CPP as it is recommended, perhaps not so high, perhaps less. My question is on the private sector. Madam Minister, would you have any experience?

• 1635

Mrs. Erola: Well, I think my experience parallels yours, because all of us have sat in offices and listened to the woes of

[Translation]

A la page 21 de votre exposé, vous faites état d'une analyse fort complexe. Je tiens justement à féliciter le ministère des Mines ainsi que les services du ministre de la condition féminine d'avoir élaboré ce document très circonstancié à notre intention.

Je ne suis pas prête à laisser tomber le secteur privé sans livrer bataille. Vous ne semblez pas être partisane d'un régime de pension obligatoire. Vous avez, bien entendu, une grande expérience du problème, ayant travaillé pendant de nombreuses années, mais, pour ma part, j'ai tendance à ne pas abandonner la lutte, car ce n'est pas la première fois que nous aurions gagné.

Il faudrait peut-être lancer une énergique campagne d'information pour expliquer aux femmes ce qu'elles perdent à ne pas se syndiquer. Elles ne se rendent peut-être pas compte de ce qu'elles perdent en contrepartie de la cotisation syndicale éventuelle de 2 à 4 dollars par semaine.

Trois ouvrières de l'industrie du vêtement sont venues se plaindre chez moi, il y a un mois, parce qu'on venait de les licencier alors qu'il leur manquait un an pour . . .

Mme Erola: Pour avoir droit au régime de pension privé.

Mme Killens: C'est bien cela. Ce sont des faits qu'il faudrait faire mieux connaître. Je pourrais citer toute une série de cas de ce genre. Il faut expliquer aux femmes qu'elles doivent refuser d'accepter un montant forfaitaire, étant donné que leur espérance de vie est de 80 ans.

Le niveau des prestations au conjoint survivant dans les régimes de pension du secteur privé est une question très préoccupante. J'en ai justement discuté la semaine dernière avec un homme qui, pour assurer l'avenir de sa femme, devait se contenter de toucher la moitié de sa pension au moment de sa retraite et de n'en laisser plus qu'un quart s'il venait à décéder avant sa femme. C'est une décision qu'il ne voulait pas prendre seul. Qu'est-ce que la femme doit décider en pareil cas, vu qu'elle risque de rester veuve pendant 10 ans?

Il faudrait donc lancer une campagne d'information. Moi-même, je pose toujours des questions, ce qui me permet chaque fois d'apprendre quelque chose de neuf. Je ne laisserais certainement pas tomber le secteur privé. Je sais que nous avons une responsabilité . . . Nous pourrions peut-être doubler le RPC, tel que recommandé, peut-être pas tout à fait le doubler, un peu moins. Ma question se rapporte au secteur privé. Madame le ministre, avez-vous une certaine expérience en la matière?

Mme Erola: Je crois que mon expérience et la vôtre sont parallèles, car nous avons tous occupé des postes qui nous ont

[Texte]

those women who find themselves in a very difficult situation at a time in life when there are very few avenues available to them in terms of employment. You are quite right; I think there is an education process. We recommend in the green paper greater disclosure which, we think, is very important, so that women know what those pension plans are and how their lives will be affected if and when their husband dies or retires, and just what will be coming to them.

I have found in my experience, again in the workforce, that many, many women are totally unaware of what is available or unavailable to them. I again have to speak from personal experience, because I was in the union an organizer in my former workforce, and I tried very hard to involve women in the pension plan.

I found that the older women—by older women I mean those women who were married and perhaps in their early thirties or forties—were convinced that their husbands' pensions were adequate, and would indeed cover them for the rest of their lives. We now know, of course, that is not so. The younger women were not at all interested because when you are 23 you are never going to be 65. They did not want to have to pay that increased sum at the beginning of their career. When you are 23 years old, \$2 or \$3 a week off a cheque is a lot of money, or perhaps even \$10 or \$15.

They were reluctant to even discuss pensions; it was something they were not at all interested in. I think now we find women much more interested in pensions, but unfortunately the interest seems to come from those women who are 55 or so, who discover at that really late stage in life that they have been, as I say so often in both portfolios, shafted.

So there is a great process of education that I think must go on. I discussed this again with my provincial counterparts. We must make women—young women at the school level—aware of the pension options and the fact that they are going to have to take some responsibility for their lives; make some very big decisions very early in their lives, when they enter the workforce.

I hope that answers your question.

Mrs. Killens: Yes; I have a second question then.

From the briefs we have received so far, there seem to be many quick, short-term solutions: credit splitting, vesting, portability, survivor's benefit. They all seem to be sort of fitting into little drawers and boxes easily for us. Now, from what you give us today, I was thinking that perhaps we should have a "grandmother" clause to look after the dwindling population of those.

[Traduction]

permis d'entendre le récit des malheurs des femmes qui se trouvent dans une situation extrêmement difficile à un moment de leur vie où elles ont peu de perspectives d'emploi. Vous avez tout à fait raison, je crois qu'on peut les instruire à ce sujet. Nous recommandons dans le livre vert une plus grande divulgation, c'est très important, croyons-nous, afin que les femmes sachent quels sont ces régimes de pension et quels effets ils auront sur leur vie si leur conjoint décède ou prend sa retraite, combien exactement elles retireront.

Je me suis rendu compte, de nouveau lorsque je faisais partie de la population active, que de très nombreuses femmes ne savent pas du tout ce qu'elles recevront ou ne recevront pas. Je m'appuie de nouveau sur mon expérience personnelle, étant donné que j'étais organisatrice pour un syndicat lorsque je travaillais, et j'ai fait beaucoup d'efforts pour inclure les femmes dans les régimes de pension.

Je me suis rendu compte que les femmes plus âgées... par plus âgées, j'entends celles qui étaient mariées et peut-être au début de la trentaine ou de la quarantaine... étaient convaincues que les pensions de leur conjoint étaient adéquates et qu'elles n'auraient pas à s'inquiéter pour le reste de leur vie. Nous savons maintenant, évidemment, que ce n'est pas le cas. Les femmes plus jeunes n'étaient pas du tout intéressées, car, évidemment lorsqu'on a 23 ans, on a l'impression qu'on n'aura jamais 65 ans. Elles ne voulaient pas avoir à verser une somme plus importante en début de carrière. Lorsqu'on a 23 ans, deux ou trois dollars par semaine de moins sur son chèque, cela représente beaucoup d'argent et peut-être même 10 ou 15 dollars.

Elles n'étaient même pas disposées à discuter de pension, c'était une chose à laquelle elles n'étaient pas du tout intéressées. Je crois que, maintenant, nous nous rendons compte que les femmes sont beaucoup plus intéressées aux pensions, mais, malheureusement, l'intérêt semble se manifester chez celles qui ont 55 ans environ, elles découvrent un peu tard qu'elles ont été, je l'ai souvent répété dans les deux portefeuilles, dupées.

Il y a donc un besoin énorme d'éducation dans ce sens. J'en ai discuté avec mes homologues provinciaux. Nous devons rendre les femmes... les jeunes femmes du niveau scolaire... conscientes des choix de pensions et du fait qu'elles doivent assumer une certaine responsabilité pour leur vie, qu'elles doivent prendre des décisions importantes très tôt dans leur vie, lorsqu'elles commencent à faire partie de la population active.

J'espère avoir répondu à votre question.

Mme Killens: Oui, j'en ai une deuxième à vous poser.

D'après les mémoires que nous avons reçus à ce jour, il semble y avoir de nombreuses solutions rapides et à court terme: le partage des crédits, la dévolution, la transférabilité, les prestations de survivant. Tout cela est bien classé dans de petits tiroirs, de petites boîtes, pour nous rendre le choix facile. D'après ce que vous nous dites aujourd'hui, il nous faudrait peut-être une clause de droit acquis pour tenir compte de cette population décroissante.

[Text]

Now, with the figures you brought today, it is a revelation to me that unless we find a magic solution that we are going to facing the same situation.

Mrs. Erola: GIS will be forever with us.

Mrs. Killens: So we cannot even think of a grandmother clause that would sort of look after these dwindling, end-of-the-line people. Am I wrong? Is that what I understand?

Mrs. Erola: That is the point; there will always be people who require this support system, although they will be fewer in numbers. As we look down the road, hopefully as the wages of women increase, as their salaries increase and as their numbers increase in the workforce, this would continue to decline. I think the evidence is very clear. We will have the GIS with us for a long time.

Mrs. Killens: My last question, because I want to give everybody a chance.

On the retirement pension account, I have one short question. Where would the person get the money to pay for it?

Mrs. Erola: Well, that is an excellent question, Madam Killens. In many cases, especially in the lower income families, there just is not enough money to contribute to this kind of plan.

• 1640

However, I would like to point out that in the pension hearings I attended across the country—as you know, there were a number of them from coast to coast—it was evident to me that there were a large number of women in the country who felt that they were able; that there was sufficient family income to enable them to contribute to some sort of system. It was indeed an opportunity for these women to gain a pension in their own right, and they wanted to be able to have some sort of a voluntary system that gave them an opportunity.

This is why I think the registered pension account should be explored. It is alluded to, as I said, in the paper. I would like to have this committee look further into the registered pension account, to see whether this could be made more available to women and as a possible source of pension for homemakers, those within the ability-to-pay sector.

Mrs. Killens: *Merci.*

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Miller.

Mr. Miller: I welcome the minister before us today.

There is a little confusion, Madam Minister . . .

Mrs. Erola: It is very complex.

Mr. Miller: —on the CPP. You seem to be suggesting that the CPP should not be increased. Would you comment on

[Translation]

Les chiffres que vous nous apportez aujourd'hui sont, pour moi, une révélation car à moins que nous ne trouvions une solution magique nous ferons face à la même situation.

Mme Erola: Nous aurons toujours le Supplément du revenu garanti.

Mme Killens: Nous ne pouvons même pas songer à une clause de droit acquis qui pourrait en quelque sorte tenir compte de cette population à la baisse et de ces personnes qui se trouvent en fin de ligne. Ai-je tort? Est-ce bien ce que je crois comprendre?

Mme Erola: C'est cela, il y aura toujours des gens qui auront besoin de cet appui, même s'ils seront de moins en moins nombreux. Si on regarde l'avenir, nous espérons que les salaires des femmes augmenteront, au fur et à mesure que leurs salaires augmenteront et que leur nombre augmentera également dans la population active, cela continuera à décroître. Je crois que les preuves sont évidentes. Le Supplément du revenu garanti est avec nous pour longtemps encore.

Mme Killens: Ce sera ma dernière question, car je veux que chacun ait l'occasion d'en poser.

Je voudrais poser une courte question au sujet du compte de pensions. Où une personne peut-elle prendre l'argent pour le payer?

Mme Erola: C'est une excellente question, madame Killens. Dans bien des cas, surtout dans les familles à faible revenu, on n'a tout simplement pas l'argent pour cotiser à ce genre de régime.

Cependant, j'aimerais souligner qu'au cours des audiences sur les pensions auxquelles j'ai assisté à travers le pays, et comme vous le savez, on en a tenu un certain nombre de l'est à l'ouest du pays, il m'a semblé évident qu'il y avait un grand nombre de femmes au pays qui se sentaient capables, qui avaient un revenu familial suffisant pour contribuer à un quelconque système. C'était en effet l'occasion pour ces femmes d'obtenir une pension de plein droit, et elles voulaient obtenir un système volontaire leur donnant cette occasion.

C'est la raison pour laquelle, à mon avis, il faudrait explorer le compte de pension enregistré. On y fait allusion, je le répète, dans le document. Je voudrais que le Comité étudie davantage le compte de pension enregistré afin de voir s'il est possible d'en faire bénéficier les femmes comme source éventuelle de pension pour les personnes au foyer, celles qui auraient la possibilité de payer.

Mme Killens: *Thank you.*

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Miller.

M. Miller: Je désire souhaiter la bienvenue au ministre qui comparait aujourd'hui.

Il y a un peu confusion, madame le ministre . . .

Mme Erola: La question est fort complexe.

M. Miller: . . . au sujet du RPC. Vous semblez dire que le RPC ne devrait pas être augmenté. Voulez-vous préciser? On

[Texte]

that? We have had recommendations from women's groups, particularly, who are concerned about pensions. They are recommending that the CPP be increased to 50% of average earnings from the present 25% of average earnings. Are you advocating an increase of CPP, both contributions and benefits, or are you advocating the status quo?

Mrs. Erola: I mentioned in my paper that most of the women's groups advocate that position. I ideally probably would like to say I advocate it as well. But I live within reality. I suppose that is the answer I have to give you, because as I think the Minister of National Health and Welfare pointed out, I answer to the Minister of Finance. I noted in my conversations with the ministers in Ontario and in Manitoba—in fact, all the provinces which shared in my discussions at the conference—that they answer to their Ministers of Finance. So I would be speaking personally and not as a member of the government.

I do feel there should be some increase of the CPP, some expansion of the CPP. But whether we could go as high as that I think would be a very difficult question, which I would not care to answer at this moment, knowing the realities of our financial situation.

Mr. Miller: Surely one of the reasons I think it is being advocated by women's groups is that, if we deal with the present benefits under the CPP and we talk about credit splitting, which the green paper recommends, and you support...

Mrs. Erola: Yes, down the line it would benefit them, especially if we were to expand the CPP.

Mr. Miller: Yes. But at the moment, if it is credit splitting on CPP at age 65, that really does not give very much of a benefit to the spouse.

Mrs. Erola: Right now. You are quite right.

Mr. Miller: And how would it in the future? Surely, it is a maturing plan; but it is still going to be splitting what women's groups have indicated is inadequate coverage, under the public plan now.

Mrs. Erola: Yes, I quite agree with you. We are splitting—we say, though, that philosophically we are recognizing the partnership of marriage, first of all. I think one of the problems the women point out to me is that the homemaker is not now recognized in the pension system, though in fact on death, with the survivor benefit, there is a recognition. We are saying that with mandatory credit splitting that role is recognized immediately; and while it would not result in any great increase in the pocket of that person, I firmly believe that as our economy improves and as our situation changes we will see an expansion of that plan, and there will be greater benefits down the line. Surely we can be all optimistic about this.

[Traduction]

nous a présenté des recommandations, surtout de groupes de femmes, qui s'inquiétaient des pensions. Elles recommandent que le RPC soit augmenté à 50 p. 100 du salaire moyen comparativement au 25 p. 100 actuel. Est-ce que vous préconisez une augmentation du RPC, à la fois pour les cotisations et les prestations, ou êtes-vous plutôt en faveur du *statu quo*?

Mme Erola: J'ai dit dans mon exposé que la plupart des groupes de femmes préconisent cette position. Idéalement, je la préconiserais probablement. Toutefois, je dois tenir compte de la réalité. J'imagine que c'est la réponse que je dois vous donner, car comme l'a souligné le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social, je dois rendre compte au ministre des Finances. Dans mes conversations avec les ministres de l'Ontario et du Manitoba, en fait de toutes les provinces qui ont participé aux discussions lors de la conférence, j'ai remarqué qu'ils avaient tous à rendre des comptes à leur ministre des Finances. Par conséquent, je parlerais en mon nom personnel et non pas en tant que représentante du gouvernement.

Je crois vraiment qu'il devrait y avoir une augmentation du RPC, une certaine expansion. Quant à dire si nous devons l'augmenter à ce point, la question est très difficile, et je ne pourrais y répondre à ce moment-ci, car je connais les réalités de notre situation financière.

M. Miller: Une des raisons que préconisent les groupes féminins c'est que, si nous tenons compte des cotisations actuelles au RPC, ici nous parlons de partage de crédits, ce que recommande le Livre vert, et si on appuie...

Mme Erola: Oui, en fin de compte, elles en profiteraient, surtout si nous élargissons le RPC.

M. Miller: Oui. Pour le moment, s'il s'agit du partage des crédits pour le RPC, à 65 ans, ce ne serait pas vraiment profitable pour le survivant.

Mme Erola: Pour le moment, vous avez tout à fait raison.

M. Miller: Qu'arriverait-il à l'avenir? Il s'agit certainement d'un régime qui arrivera à maturité, mais il y aura quand même partage de ce que les groupes féminins voient comme étant une couverture inadéquate, en vertu du régime public que nous avons présentement.

Mme Erola: Oui, je suis tout à fait d'accord avec vous. Nous partageons, nous disons cependant que sur le plan philosophique nous reconnaissons l'association dans le mariage, en premier lieu. Un des problèmes, comme l'ont souligné les femmes, c'est que le régime de pension ne tient pas compte actuellement de la personne au foyer, même si en réalité lors du décès, on reconnaît cette personne puisqu'on lui accorde la prestation de survivant. Nous prétendons que s'il y avait partage de crédit obligatoire, son rôle serait reconnu immédiatement; même si cela ne se traduisait pas par une somme importante dans la poche de cette personne, je crois vraiment qu'au fur et à mesure que notre économie s'améliorera et que notre situation changera, il y aura expansion du régime, et par conséquent des prestations plus importantes au bout du

[Text]

But that is the first step. That is the basis for whatever will come later. You have to start somewhere; and I say you start with the splitting.

Mr. Miller: Many of the groups that have appeared before us, particularly representing the trade union movement, are advocating, as well as women's groups, the increasing of the CPP, and are advocating that there be increased contributions, that there is a willingness to pay. So really, if it is a pay-as-you-go plan, the government treasury should not be affected by increased benefits down the road.

• 1645

Mrs. Erola: I am delighted to hear that support.

Mr. Miller: These are down the road. Both the benefits . . .

Mrs. Erola: As I said, I personally think that is going to happen. I am not in a position at this stage to say at what rate, and when, but I am sure it will come. I certainly would welcome that kind of suggestion coming forward from this committee.

Mr. Miller: Likely the New Democratic Party will be making that kind of suggestion to the committee. Whether we can convince our colleagues on the committee remains to be seen.

Talking about splitting, are you seeing all pension credits being split?

Mrs. Erola: CPP credits.

Mr. Miller: What about private plans? Are you prepared to meet with some of your counterparts in the province to see if we can get some of the matrimonial property laws changed so there would be automatic credit splitting of pensions?

Mrs. Erola: Yes. As a matter of fact, that was discussed at the meeting of the ministers that I referred to earlier. We did discuss that; and some provinces, particularly the Province of Manitoba who made an excellent presentation at the meeting, indicated that they were prepared to move in this direction. I think that pension entitlement should be available to each partner on marriage breakdown as a matter of right, just like the matrimonial home. That, I think, is essential.

Mr. Miller: So you have recognized the failing of the voluntary credit splitting at the moment, that the take-up rate on credit splitting is something like 3% . . .

Mrs. Erola: Well, let us make sure we know the difference between the private system and the CPP.

Mr. Miller: No, the public system.

Mrs. Erola: You are talking about the public system?

Mr. Miller: Yes.

Mrs. Erola: Yes. It is not working very well. We have not had a very high take-up rate. I forget what the figures are. Do

[Translation]

compte. Nous pouvons certainement être toujours optimistes en la matière.

Voilà cependant la première étape. C'est la base pour ce que nous connaissons plus tard. Il faut commencer quelque part, je prétends qu'il faut commencer avec le partage des crédits.

M. Miller: De nombreux groupes ont comparu devant nous, surtout des groupes qui représentaient le mouvement syndical, et ils préconisaient, comme les groupes de femmes, une augmentation du RPC, une augmentation des cotisations, on semble être disposé à payer. Il s'agit donc en réalité d'un régime de répartition, les prestations accrues éventuelles ne devraient pas avoir d'effet sur le Trésor public.

Mme Erola: Je suis ravie d'avoir cet appui.

M. Miller: Cela sera pour plus tard. A la fois les prestations . . .

Mme Erola: Je le répète, je crois personnellement que cela va se produire. Je ne suis pas en mesure à ce moment-ci de vous dire à quel taux, et quand, mais je suis certaine que cela viendra. J'aimerais bien que le Comité me fasse ce genre de suggestion.

M. Miller: Il est probable que le Nouveau parti démocratique le fera. Quant à savoir si nous pouvons convaincre nos collègues du Comité, cela reste à voir.

Au sujet du partage, prévoyez-vous que tous les crédits de pension seront partagés?

Mme Erola: Il s'agit des crédits du RPC.

M. Miller: Qu'en est-il des régimes privés? Êtes-vous disposée à rencontrer certains de vos homologues provinciaux afin de voir si l'on ne pourrait pas modifier les lois sur les régimes matrimoniaux afin qu'il y ait un partage automatique des crédits de pension?

Mme Erola: Oui. En effet, nous en avons discuté lors de la réunion des ministres dont j'ai parlé plus tôt. Nous avons débattu la question et certaines provinces, surtout la province du Manitoba qui avait fait un excellent exposé à cette réunion, ont mentionné qu'elles étaient disposées à emprunter cette voie. L'admissibilité aux pensions devrait être offerte à chaque partenaire lorsqu'il y a rupture de mariage, cela devrait être un droit, tout comme la maison conjugale. C'est essentiel, à mon avis.

M. Miller: Vous avez donc reconnu que le partage des crédits volontaire ne se fait pas présentement, que le partage des crédits véritable est de quelque 3 p. 100 . . .

Mme Erola: Eh bien, il faut s'assurer qu'il va falloir faire la distinction entre le régime privé et le RPC.

M. Miller: Non, le régime public.

Mme Erola: Vous voulez parler d'un régime public?

M. Miller: Oui.

Mme Erola: Oui. Il ne fonctionne pas très bien. Nous n'avons pas obtenu un taux réel très élevé. Je ne me souviens

[Texte]

we have them? It is only about 3%, Susan tells me. Again, in my investigations in my role as the minister responsible for the status of women, so many of the women who discover, perhaps four or five years after, that they could have had the pension split were not even aware that it was available to them. I find that to be very, very curious and I think we must do much more educating in that area as well.

The second problem is that often in the case where there has been a divorce or a separation of some sort the husband disappears and you need his SIN number, the problem becomes that simple: They cannot get a SIN number, and without the SIN number they cannot go on and get their pension split. All of these problems indicate to me that this splitting then should be automatic.

Mr. Miller: Are you advocating this, or are you saying it should be?

Mrs. Erola: Yes. Yes, I support that completely.

Mr. Miller: Thank you.

Your optimism about women in the workforce is appreciated.

Mrs. Erola: Optimism? Was I optimistic?

Mr. Miller: I thought somewhat.

Mrs. Erola: Did you get the feeling I was optimistic?

Mr. Miller: In the future. I think in terms of . . .

Mrs. Erola: I hear the word "depressing" being used.

Mr. Miller: I feel somewhat depressed about the prospects, myself.

Mrs. Erola: Well, I do, too.

Mr. Miller: I thought I detected in your speech that you were somewhat optimistic that Liberal government policy would expand the workforce, etc. If, indeed . . .

Mrs. Erola: I think you are putting words in my mouth, Mr. Miller.

Mr. Miller: I likely am.

One of the concerns that you expressed, and I have as well, is that people on maximum CPP and OAS currently also apply for the Guaranteed Income Supplement; they can if they have no other income. I think we would particularly like to see people who are getting Canada Pension Plan benefits, the maximum and OAS, not have to apply for GIS.

Now, the current OAS percentage of average industrial income is 14%. When the OAS was instituted, it was something like 20% of the Average Industrial Wage. Would you not think that we should be going back in the direction of increasing the OAS so it replaces much more of the Average Industrial Wage than it is right now; that it become a truly universal

[Traduction]

pas exactement des chiffres. Est-ce que vous les avez? Susan me dit qu'il s'agissait de 3 p. 100 seulement. Je le répète, au cours de mes enquêtes et en ma qualité de ministre responsable de la condition féminine, beaucoup de femmes ont découvert, 4 ou 5 ans après, qu'il aurait pu y avoir partage de pension, elles n'étaient même pas au courant que cette possibilité leur était offerte. C'est très très curieux, et je pense qu'il faudrait certainement mieux informer les femmes sous ce rapport également.

Le deuxième problème, c'est que très souvent, lorsqu'il y a eu divorce ou séparation et que le conjoint disparaît, s'il vous faut son numéro d'assurance sociale, le problème est simple: elles ne peuvent obtenir le numéro d'assurance sociale et sans ce numéro elles ne peuvent tenter d'obtenir le partage de la pension. Tous ces problèmes me font penser que le partage devrait être automatique.

M. Miller: Est-ce que vous le préconisez?

Mme Erola: Oui. Oui, je suis tout à fait en faveur.

M. Miller: Merci.

J'apprécie votre optimisme au sujet des femmes dans la population active.

Mme Erola: Optimisme? Est-ce que j'étais optimiste?

M. Miller: J'ai cru que vous l'étiez un peu.

Mme Erola: Avez-vous eu le sentiment que j'étais optimiste?

M. Miller: Pour l'avenir. Je crois que sur le plan . . .

Mme Erola: J'avais entendu le terme «démoralisant».

M. Miller: Je me sens un peu démoralisé moi-même quant aux perspectives.

Mme Erola: Moi aussi.

M. Miller: Je croyais avoir décelé dans votre discours un certain optimisme du fait que la politique du gouvernement fédéral visait à élargir la population active, par exemple. Si, en réalité . . .

Mme Erola: Vous me faites dire ce que je n'ai pas dit, monsieur Miller.

M. Miller: Probablement.

Vous avez exprimé une certaine inquiétude, je la partage, certaines personnes qui reçoivent le maximum de prestations du RPC et de la sécurité de la vieillesse, font également des demandes actuellement pour le supplément du revenu garanti. Ils peuvent le faire s'ils n'ont pas d'autres revenus. Nous aimerions que ceux qui reçoivent le maximum de prestations du Régime de pensions du Canada et de pension de sécurité de la vieillesse ne fassent pas de demande pour recevoir également le supplément du revenu garanti.

Le pourcentage actuel du PSV est de 14 p. 100 du salaire moyen dans l'industrie. Lorsque le PSV a été adopté, il était de quelque 20 p. 100 du salaire moyen de l'industrie. Ne vous semble-t-il pas qu'il faudrait augmenter le PSV pour qu'il remplace davantage le salaire moyen de l'industrie que ce n'est le cas présentement, pour que cela devienne vraiment un fond

[Text]

pension fund, meeting the needs of all workers better than it is at the moment?

• 1650

Mrs. Erola: I suppose ideally, if you look at the OAS and you look at the tax-back advantage of the OAS, much of what you say is true. But my concern is for those people who are in the greatest need and those people in the greatest need are the women of this country. As I said earlier to Mr. Dantzer, the fastest, most effective way to get to those women is through the GIS, and I feel that an increase in the GIS is what must be done if we are going to get some quick action to relieve the poverty of that sector.

Mr. Miller: But increases of the GIS have been to some extent on an ad hoc basis, at the whim of government, when economic pressures and pressure from low income earners . . .

Mrs. Erola: I suppose, Mr. Miller, I would have to say to you that is reality.

Mr. Miller: The reality of the situation at the moment is that there are a lot of elderly women living in poverty.

Mrs. Erola: Yes.

Mr. Miller: The green paper makes a great deal of that and several ministers in government make a great deal of it. You, yourself, here today, are talking about elderly women living in poverty. This task force is trying to deal with that, and yet the government has at its means mechanisms by which it can immediately increase the GIS. It is, therefore . . .

Mrs. Erola: It has the means, but does it have the money, Mr. Miller?

Mr. Miller: It has the money for many other things, Mr. Chairman; then it becomes priorities. Are we just giving lip service to the difficulties that elderly people in this country have; and are we, on this pension committee, who I think all feel very strongly that elderly women's needs need to be met immediately, going through all kinds of gyrations about how to protect pensioners in the private sector and through regulations? How long is the minister prepared to see elderly people live in poverty, because we do not see any great up-turn in the economic condition of this country? Are pensioners going to have to wait before we do something with the GIS, until we have a balanced budget or until the budget is in surplus?

Mrs. Erola: It is going to take me a while to answer all of that, but I would like to suggest to Mr. Miller that I am extremely concerned about the plight of women and I am confident that we will see an increase in the GIS. Of course, that is up to the Finance minister again; that is his decision. But I know he is as aware of their plight as I am.

I would suggest to you, Mr. Miller, that we have both a long-term and a short-term job to do here; and when we talk about the private pension plans, as I mentioned in my presen-

[Translation]

de pension universel, qui réponde aux besoins de tous les travailleurs mieux qu'il ne le fait présentement?

Mme Erola: Je suppose qu'idéalement, si on examine la pension de sécurité de vieillesse et ses avantages sur le plan remboursement d'impôt, ce que vous dites est vrai en grande partie. Je m'inquiète cependant pour ceux qui sont vraiment dans le besoin et ces personnes, ce sont les femmes du pays. Je l'ai dit plus tôt à M. Dantzer, la façon la plus rapide et la plus efficace d'aider ces femmes, c'est par le biais du supplément du revenu garanti, et il faut augmenter ce supplément si nous voulons rapidement alléger la pauvreté dans ce secteur.

M. Miller: Toutefois, les augmentations du supplément de revenu garanti ont été jusqu'à un certain point des mesures spéciales, prises selon la fantaisie du gouvernement, lorsque des pressions économiques et des pressions des gagne-petit . . .

Mme Erola: Monsieur Miller, il me faudrait vous répondre, je suppose, que c'est la réalité.

M. Miller: La réalité de la situation actuellement, c'est qu'il y a beaucoup de femmes âgées qui vivent dans la pauvreté.

Mme Erola: Oui.

M. Miller: Le Livre vert en fait état et plusieurs ministres du gouvernement également. Vous-même aujourd'hui avez dit que les femmes âgées vivent dans la pauvreté. Ce groupe de travail-ci essaie de traiter de la question, et pourtant le gouvernement a les mécanismes lui permettant d'augmenter immédiatement le supplément du revenu garanti. C'est, par conséquent . . .

Mme Erola: Il a les mécanismes, mais a-t-il l'argent, monsieur Miller?

M. Miller: Il a de l'argent pour bien d'autres choses, monsieur le président, ça devient une question de priorité. Est-ce que nous faisons simplement parler du bout des lèvres des difficultés qu'éprouvent les gens âgés au pays, allons-nous, au Comité des pensions, où nous croyons tous fermement que les femmes âgées ont des besoins auxquels il faut répondre immédiatement, faire toutes sortes de contorsions pour savoir comment protéger les retraités du secteur privé, en se servant également des règlements? Combien de temps le ministre peut-elle voir des gens âgés vivre dans la pauvreté, parce que nous n'avons pas de grande reprise économique au pays? Est-ce que les retraités devront attendre, avant que nous prenions des décisions au sujet du supplément de revenu garanti, que le budget soit équilibré ou excédentaire?

Mme Erola: Il me faudra un peu de temps pour répondre à tout cela, mais je soulignerais à M. Miller que je suis extrêmement inquiète du sort des femmes et je suis confiante de voir une augmentation du supplément du revenu garanti. Il appartient évidemment au ministre des Finances, de nouveau, d'en décider. Je sais cependant qu'il est également conscient du sort de ces personnes.

Je dirais, monsieur Miller, que nous avons tous les deux un travail à long terme et un travail à court terme à faire ici, et lorsque nous parlons de régimes de pension privés, comme je

[*Texte*]

tation, changes in that area will take a number of years to become effective. We are looking perhaps 30 or 40 years down, but nonetheless, I think those changes should be made now, because we must look after those people 40 years from now. And we must worry about the people who are in trouble now, which is why I support the increase to the GIS.

But I think your suggestion that we are sitting here paying lip service is not fair. The problem is a very complex one, as we have pointed out. Some of you have just indicated that the figures you see here today are figures that you have seen for the first time. And when we look at a situation being fair to all people, then we really have to take a second look at how we address those problems. On the surface, what seems to be fair, in the end, becomes very, very unfair.

If you look at the three women I mentioned and the one-earner family and the two-earner family, you will find that there is a reduction in the two-earner family, a reduction to 43% of the pre-retirement level, whereas the one-earner family goes up to 56%; and that is really a rather curious situation which I do not feel most people have examined.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you, Mr. Miller. Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Mr. Chairman, one of the things that would be helpful in a situation like this would be if a paper of this nature, with the kind of specific detail that is in it, were made available to members of a committee like this. I do not think this paper, for instance, was written at the last moment, and it is a pity that we could not have had it earlier, to be able to study for ourselves the comparisons that are put forward.

• 1655

We know it is a complex issue. We have been working on it quite a while. But it would be helpful to us, when something like this comes along, if it could be circulated in advance so we would be able to study it and, in a more specific way, to raise some of the questions the paper itself poses.

I just urge the minister to consider that next time around. It is difficult to look at something as complex as this in a short period.

Mrs. Erola: I would be very happy to. There was no request for it prior to the appearance, but I think it is a good . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Every witness who has appeared before this committee has been asked to submit their proposals well in advance.

Mrs. Erola: I was not asked to submit my proposal in advance. Perhaps I did not see the correspondence. I will do some checking.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I would like to clarify a point. Page 15 of your brief, when you are talking about splitting of CPP credits when the younger spouse retires—on death, on divorce, and on disability—has my full

[*Traduction*]

l'ai fait dans mon exposé, des changements apportés dans ce secteur ne seront efficaces que dans quelques années. Il s'agit peut-être de 30 ou 40 années, néanmoins, ce changement devrait être fait maintenant à mon avis, car il nous faut nous occuper maintenant de ces gens en prévision de plus tard. Nous devons nous inquiéter de ceux qui sont en difficulté actuellement, c'est pourquoi j'appuie l'augmentation du SRG.

Il n'est pas juste de prétendre, comme vous l'avez fait, que nous ne faisons ici que parler du bout des lèvres. Le problème est fort complexe, nous l'avons déjà mentionné. Certains parmi vous nous ont dit que ces chiffres, vous les voyez pour la première fois aujourd'hui. Pour être juste envers tous, il nous faut vraiment y regarder à deux fois avant d'apporter des solutions aux problèmes. Au premier abord, ce qui semble être juste, peut finalement se révéler très très injuste.

Prenez le cas des trois femmes que j'ai mentionnées, la famille où il n'y a qu'un seul soutien et celle où il y en a deux, vous verrez qu'il y a réduction dans la famille où il y a deux soutiens, une réduction de 43 p. 100 au niveau pré-retraite, alors que dans la famille où il n'y a qu'un seul soutien, elle est de 56 p. 100; là la situation est vraiment très curieuse, et je ne pense pas que la plupart des gens s'en soient rendu compte.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci, monsieur Miller. Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Monsieur le président, ce qui pourrait nous aider dans une situation comme celle-ci, serait d'obtenir un document de ce genre, un document très détaillé comme celui-ci. Je ne crois pas qu'il ait été rédigé à la dernière minute, et c'est dommage que les membres du Comité ne l'aient pas reçu plus tôt, pour nous permettre d'étudier les comparaisons présentées.

Nous savons que la question est complexe, car nous l'étudions depuis déjà assez longtemps. Lorsqu'un document de ce genre existe, il sera utile de le distribuer à l'avance afin que nous puissions l'étudier de très près pour pouvoir soulever des questions à son sujet.

Je demande simplement au ministre d'y songer la prochaine fois. Il est difficile d'étudier rapidement un exposé aussi complexe que celui-ci.

Mme Erola: Je le ferai avec plaisir. Nous n'avons reçu aucune demande avant notre comparution, mais je pense que ce serait une bonne chose . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): On a demandé à tous les témoins qui ont comparu devant le Comité de présenter à l'avance leur mémoire.

Mme Erola: On ne me l'a pas demandé. Je n'ai peut-être pas vu cet échange de correspondance. Je vais vérifier.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais des précisions sur une question. A la page 15 de votre mémoire, il est question du partage des crédits du R.P.C. lorsque le conjoint plus jeune prend sa retraite, au moment du décès ou

[Text]

support. You say that this result can be best achieved by the method outlined in the green paper. The green paper makes splitting of CPP credits automatic on death or retirement. It does not do so in the case of divorce. That is on application. I would like to make very sure . . . In your responses to Mr. Miller, you indicated that you would want to see splitting automatic on divorce. At least that is what I thought you said. But that is not what your paper says.

Mrs. Erola: No, but I said that very clearly to Mr. Miller. I would like to make it very clear, Miss MacDonald, that I speak today, as did my colleague, Madam Bégin, on a very personal basis. I personally feel it should be so.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes, but your paper does not say that. I just want to ensure that what you say in your paper is therefore not what you mean or what you intend. We have been arguing, some of us, that there should be automatic splitting on divorce . . .

Mrs. Erola: Yes, and I do believe that as well.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —whereas the green paper says it should be voluntary; on application only.

Mrs. Erola: I think I made that point clear when I said it was my experience that far too many women did not even know this option was available to them and discovered afterwards there is now, currently, I believe, a three-year period of grace in which they have time to apply; and so often they are not even aware that this option is available to them.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But in this case you differ, then, with the green paper and its approach?

Mrs. Erola: Yes. I would go further.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Right. I am glad to hear that.

The second area I want to ask you about is on page 25 of your paper. At the top of the paper you say:

In response to these concerns raised about the Green Paper survivor benefits regarding the anomalies caused by divorce and short marriages, I must say that I agree with them.

We all agree with them. But what I was hoping was that you would provide some proposals to the committee as to how you would deal with these situations. Perhaps you would elaborate on this.

Mrs. Erola: I think I stated in my brief that it is very difficult, and I am not in a position to do so. We have wrestled with it and looked at the various scenarios and not been able to come up with anything that works any better. That is why I came back and I said—I believe the text is here—I trust this committee can offer some guidance on how to improve the

[Translation]

du divorce, ou en cas d'incapacité—je suis tout à fait d'accord. On pourrait y arriver, dites-vous, en adoptant la méthode expliquée dans le Livre vert. Le Livre vert rend le partage des crédits du R.P.C. automatique en cas de décès ou de retraite. Il ne le fait pas en cas de divorce. C'est fait sur demande seulement. Je voudrais m'assurer . . . Vous avez répondu à M. Miller que vous aimeriez que le partage soit automatique en cas de divorce. C'est du moins ce que j'ai cru vous entendre dire. Toutefois, ce n'est pas ce que votre document dit.

Mme Erola: Non, mais c'est ce que j'ai répondu de façon très claire à M. Miller. Je voudrais également que ce soit très clair, mademoiselle MacDonald, je parle aujourd'hui comme l'a fait ma collègue M^{me} Bégin, en mon nom personnel. Je crois personnellement qu'il faudrait que ce soit ainsi.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Oui, mais ce ne'est pas ce que dit votre document. Je voudrais m'assurer simplement que ce que vous dites dans votre document n'est pas ce que vous voulez dire ou ce que vous avez l'intention de faire. L'argument de certains parmi nous, c'est qu'il devrait y avoir un partage automatique en cas de divorce . . .

Mme Erola: Oui, je le crois aussi.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): . . . alors que dans le Livre vert il faudrait que ce soit volontaire; sur demande seulement.

Mme Erola: Je l'ai dit clairement lorsque j'ai déclaré, me fondant sur mon expérience, que beaucoup trop de femmes n'étaient pas au courant de cette option et qu'elles découvriraient par après qu'il existe actuellement, je crois, une période de grâce de trois ans pendant laquelle elles peuvent présenter une demande. Très souvent, elles ne savent même pas que cette option existe.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Dans ce cas-ci, vous n'êtes pas du même avis que le Livre vert, n'est-ce pas?

Mme Erola: Oui. J'irais même plus loin.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Bien. Je suis heureuse de vous l'entendre dire.

Deuxièmement, je voudrais vous poser une question au sujet de ce que vous mentionnez à la page 28 de votre document. Vous dites et je cite:

En réponse à ces réserves à propos des prestations de survivant du Livre vert, réserves portant sur les anomalies pouvant résulter d'un divorce ou d'un mariage de courte durée, je dois convenir que ces observations sont justes.

Nous sommes tous d'accord avec ces observations. J'espérais cependant que vous fassiez des propositions au Comité sur la façon de régler cette situation. Vous pourriez peut-être apporter des précisions.

Mme Erola: Je crois avoir dit dans mon mémoire que c'est très difficile, et je ne suis pas en mesure de le faire. Nous avons vraiment débattu la question et étudié les diverses possibilités mais nous n'avons pu trouver rien de mieux. C'est la raison pour laquelle je suis revenue vous dire—c'est dans le texte ici—je compte sur votre Comité pour nous aider et nous dire

[Texte]

structure of, for instance, survivor benefits and divorce and short marriages.

I do not have all the answers; I will be the first one to admit it, Miss MacDonald. I hope that someone in his or her infinite wisdom will find the magic solution to all those problems.

• 1700

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There is no question that we will be struggling with it, but given the resources and the background you have, what we were hoping for . . . even if you wanted to speculate on some of the ways this might be done, it would be helpful to the committee.

Mrs. Erola: I do feel that the first step is the credit splitting. That is an absolute must; that that is the basic layer from which we work, and that is not yet completely in place. I feel that credit splitting with the CPP . . . I also feel that an improvement in joint and last survivor benefits in the private sector would be a great help to many women in this country. It could be that the green paper proposals are the best way. It is obvious that a great many of us have wrestling with these problems but have not been able to come up with an answer so far, which has brought us to this committee.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think somewhere at the end of the paper you make the statement about having urged your counterparts at the provincial level to go back to the provincial governments, the provincial ministers of finance, and see if they cannot be persuaded into putting more money into the whole pension operation.

Mrs. Erola: No, no, that is not what I said. I said that I had discussed at some length with the Minister of Health and Welfare, who was present as well, the plight of women within the current pension system, the CPP and the private ones, and suggested to them that perhaps in all provinces there was not as great an awareness of the plight of women, and that those ministers responsible would take back those particular issues to their respective ministers and be sure that the issue was addressed when they were discussing pension reform.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could I then ask what you are doing in this field with regard to the federal Minister of Finance, because you mention that in this field you are responsible, of course, not to the Minister of Health and Welfare but to the Minister of Finance?

The Minister of Health and Welfare, when she appeared before the standing committee on health and welfare, was asked about those who are presently receiving the Guaranteed Income Supplement and who are well below the poverty line, and what she considered an adequate increase in order to alleviate their difficulties. She gave the figure of an increase of \$25 a month which, according to present figures of the poverty line, would still leave these individuals, most of whom are women, \$2,000 below the median poverty line established by

[Traduction]

comment améliorer la structure, par exemple, des prestations au survivant, en cas de divorce et de mariage de courte durée.

Je n'ai pas toutes les réponses, je suis la première à l'admettre, mademoiselle MacDonald. J'espère que quelqu'un dans sa sagesse infinie trouvera la solution magique à tous ces problèmes.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Il n'y a pas de doute, cela nous donnera du fil à retordre, mais étant donné vos ressources et vos compétences, nous espérons . . . ne serait-ce qu'en faisant des suppositions sur les moyens d'y parvenir, vous nous aideriez beaucoup.

Mme Erola: À mon sens, la première chose à faire, c'est le partage du crédit. C'est une nécessité absolue. C'est la seule base de travail possible et ce n'est pas encore tout à fait terminé. À mon sens, le partage du crédit avec le Régime de pensions du Canada . . . J'ai l'impression également qu'une amélioration des dispositions relatives aux prestations en commun et aux survivants dans le secteur privé améliorerait le sort de beaucoup de femmes dans ce pays. Les propositions du Livre vert sont peut-être la meilleure solution. Il est évident que nous sommes nombreux à avoir réfléchi à ces problèmes, mais jusqu'à présent, nous n'avons pas trouvé de réponse, et c'est précisément la raison d'être de ce Comité.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je pense que vers la fin de votre déclaration, vous dites que vous avez essayé de convaincre vos homologues provinciaux de discuter avec les responsables provinciaux, les ministres des finances provinciaux, de la possibilité d'injecter plus d'argent dans tout le secteur des pensions.

Mme Erola: Non, non, cela n'est pas ce que j'ai dit. J'ai dit que j'en avais discuté avec le ministre de la Santé et du Bien-être social qui assistait à la même réunion, nous avons parlé des difficultés des femmes dans le système actuel de pensions, le Régime de pensions du Canada et les régimes privés. Je leur ai dit que toutes les provinces n'étaient peut-être pas suffisamment au courant des difficultés des femmes, que les ministres responsables feraient bien d'en parler à leurs confrères pour s'assurer que le sujet ne sera pas oublié lorsque l'on discutera de la réforme des pensions.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Dans ce cas, dans quelle mesure avez-vous fait des démarches auprès du ministre fédéral des Finances? En effet, vous dites que dans ce domaine, vous êtes responsable non pas devant le ministre de la Santé et du Bien-être social, évidemment, mais bien devant le ministre des Finances.

Lorsque le ministre de la Santé et du Bien-être social a comparu devant le Comité permanent de la santé et du bien-être, on lui a demandé qui recevait actuellement le supplément du revenu garanti, qui était nettement en-dessus du seuil de la pauvreté et quelles étaient les augmentations qui lui semblaient nécessaires pour soulager ces gens-là. Elle a cité une augmentation de 25 dollars par mois, qui, d'après les statistiques actuelles sur le seuil de pauvreté, laisserait tout de même ces personnes, dont la plupart sont des femmes, à 2,000 dollars

[Text]

Statistics Canada. Have you a recommendation to make to the Minister of Finance in this regard, and what is it?

Mrs. Erola: I have of course been consulting with the Minister of Health and Welfare and the Minister of Finance and have urged that there be an increase in the GIS. I have not settled on a figure at all. Of course the ideal would be to see them raised above the poverty line, but I just do not know how practical that is, given again, as I said earlier, the current framework within which the Minister of Finance must function. So that decision will be his, as I am sure the Minister of Health and Welfare made very clear to you.

One fact is clear to all of us. The situation that exists for many of these women today is not acceptable and we must give as much as we can to that particular segment of society.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Last question, please.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I come back to the question of a figure. The Minister of Health and Welfare has said \$25. As I mentioned, \$2,000 still below the poverty line.

• 1705

You must have considered something that you would make in the way of a recommendation to the Minister of Finance, who is busy considering \$240 million more to Canadair. There must be some way that the \$240 million could perhaps be directed toward a needier group than Canadair.

The other aspect I want to raise with you is the very basic question that seems to be a division between the way you are looking at pension reform and, among others, your own advisory council. I refer in particular to the positions of the CACSW and of NAC that homemakers have pensions in their own right and not just as survivors. I am asking now about a question of principle and not about the dollar figures or even the methods of carrying out pension reform.

So I would like to have a response to two questions. Is there not some figure you could put on the increase that you would urge the Minister of Finance to give to needy elderly citizens at present with regard to the GIS; and secondly, do you believe in principle that homemakers should have pensions in their own right and therefore access directly and as individuals to the Canada Pension Plan?

Mrs. Erola: The answer to the first question is no. I have not attached a figure to any increase to the GIS because I would like it to be as generous as possible and I have urged the Minister of Finance, if and when he makes a decision, to be as generous as possible.

[Translation]

en-dessous du seuil de la pauvreté moyenne déterminé par Statistique Canada. Avez-vous une recommandation à l'intention du ministre des Finances, et dans ce cas, quelle est-elle?

Mme Erola: Evidemment, j'ai discuté avec le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social et également avec le ministre des Finances, et j'ai demandé qu'on augmente le supplément de revenu garanti. Je n'ai pas fixé de chiffres du tout. Evidemment, l'idéal serait de dépasser le seuil de la pauvreté, mais je ne sais pas si cela est possible, étant donné les limitations actuelles du ministre des Finances. C'est donc à lui de prendre cette décision, le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social a dû vous l'expliquer très clairement.

Une chose est évidente, la situation d'un grand nombre de femmes aujourd'hui est totalement inacceptable et nous devons soulever dans toute la mesure du possible ce secteur de la société.

Le vice-président (M. Desmarais): C'est votre dernière question.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je reviens sur les chiffres. Le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social a parlé d'une somme de 25 dollars. Comme je l'ai dit, cela reste 2,000 dollars en-dessous du seuil de la pauvreté.

Vous avez dû penser à une recommandation que vous pourriez faire au ministre des Finances qui, en ce moment, est en train de se demander s'il ne va pas donner 240 millions de dollars de plus à Canadair. Il doit y avoir moyen d'utiliser ces 240 millions de dollars pour une cause plus méritoire que celle de Canadair.

Maintenant, je veux soulever une autre question très fondamentale avec vous; j'ai l'impression qu'au sujet de la réforme des pensions, votre Conseil consultatif et vous-même n'êtes pas tout à fait d'accord. Je pense en particulier aux positions du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme et du Conseil consultatif national qui estiment que les personnes au foyer ont droit à une pension à part entière et non pas seulement à titre de survivants. Je vous pose la question à propos du principe et non pas de l'argent que cela représente ni même des méthodes d'y parvenir dans le cadre de la réforme des pensions.

J'aimerais donc que vous répondiez à ces deux questions. Est-ce que vous ne pourriez pas conseiller au ministre des Finances une augmentation précise du supplément du revenu garanti destiné aux citoyens âgés dans le besoin? En deuxième lieu, pensez-vous qu'en principe les personnes au foyer devraient avoir une pension à part entière, c'est-à-dire participer au Régime de pensions du Canada directement et à titre individuel?

Mme Erola: La réponse à la première question est non; je n'ai pas précisé de chiffre pour l'augmentation du SRG parce que je tiens à ce que cette augmentation soit la plus généreuse possible et j'ai simplement fortement conseillé au ministre des Finances d'être le plus généreux possible le moment venu de prendre une décision.

[Texte]

The answer to the second question as to the National Advisory Council: I must say, Miss MacDonald, that I rather resent the "your advisory council" charge because the advisory council is an advisory council quite independent and free, of course, to make the kind of recommendations that it did. I thought the council made an excellent presentation, and of course they did not consult with me prior to the recommendation because they served their function as they should. They were quite independent and did their homework and produced their own presentation, as did NAC.

I might add that both groups, as you know, receive a considerable amount of funding from the federal government, and I think that just demonstrates the independence these groups have in their dealings. They have not gone along with all of the proposals and have come up with some rather interesting ones.

As for the subject of pensions for housewives, it is a very difficult one. I think I made very clear that I feel the work of the homemaker must be recognized. It must be recognized. The problem is that we have all kinds of homemakers—homemakers who work only in the home, homemakers who work in the home and in the workforce . . . and my figures and my presentation, I think, showed that they all come out the same under our current system. By and large, they all come out losers in the end.

I think the business of splitting the pension credits addresses that problem, that automatic splitting does provide the homemaker with her own pension and that that is where we must begin.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you, Miss MacDonald.

Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome the minister and to thank her for her forthright views on behalf of the women of this country.

I would just like to get one thing straight in my own mind, Madam Minister. Do you see the GIS as having a long-term role to play in the pension system?

Mrs. Erola: Yes, I am afraid so. I think I made it quite clear that the GIS, even if we see, as I said, an increasing number of women in the workforce . . . I think this is the point you were making, Mr. MacLellan.

• 1710

Mr. MacLellan: Yes.

Mrs. Erola: Those women will continue to make low wages and therefore will contribute accordingly to the pension plan. At the end of their working life they will still require some sort of a supplement to bring them up to standard, which is the GIS.

Mr. MacLellan: Yes.

[Traduction]

Quant à la seconde question sur le Conseil consultatif national, je dois reconnaître, M^{me} MacDonald, que je vous en veux de parler de «votre Conseil consultatif» car c'est un organisme tout à fait indépendant et libre de formuler les recommandations qui ont été formulées. J'ai trouvé les arguments du Conseil excellents et je vous assure que je n'ai pas été consultée avant la publication de ces recommandations puisque cet organisme a travaillé comme il le devait. Il sont très indépendants, ils ont fait leur travail, et produit des résultats tout comme le Conseil consultatif national.

J'ajoute que ces deux groupes, comme vous le savez, ont été largement financés par le gouvernement fédéral et cela prouve à quel point ils peuvent travailler dans l'indépendance. Ils ne se sont pas ralliés à toutes les propositions qui avaient été faites et en ont formulé eux-mêmes de très intéressantes.

Quant aux pensions pour les ménagères, ça, c'est un sujet très difficile. Je l'ai souvent dit, le travail de la personne au foyer mérite d'être reconnu. C'est une nécessité. Le problème, c'est qu'il y a toute sorte de personnes au foyer, celles qui ne travaillent qu'au foyer, celles qui travaillent au foyer et à l'extérieur, et vous aurez pu constater dans mon exposé que le système actuel les traite de la même façon dans tous les cas. Cela dit, dans l'ensemble, tout le monde y perd.

Je pense que cette affaire du partage des crédits de pensions règle le problème, le partage automatique assure une pension propre à la personne au foyer et c'est par là qu'il faut commencer.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci, madame MacDonald.

Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Je tiens à souhaiter la bienvenue au ministre et à la remercier pour ses opinions très franches à la défense des femmes de ce pays.

Madame le ministre, j'aimerais que vous me donniez une précision. Est-ce que pour vous le supplément de revenu garanti doit jouer un rôle permanent dans le système des pensions?

Mme Erola: Oui, je le crains. J'ai déjà expliqué que même si le nombre des femmes qui travaillent à l'extérieur augmentait considérablement, le SRG . . . C'est précisément ce que vous disiez, M. MacLellan.

M. MacLellan: Oui.

Mme Erola: Ces femmes auront toujours des salaires très bas, et elles contribuent au régime de pension en conséquence. A la fin de leur vie active, elles auront encore besoin d'un supplément pour atteindre la norme, et c'est précisément le SRG.

M. MacLellan: Oui.

[Text]

Mrs. Erola: So I think we are going to see the GIS with us for a long time, although it will decrease as these figures . . .

Mr. MacLellan: As you are well aware, of course, the pension cost is escalating very very rapidly, and we do not have to look too far into the future to see a figure for pensions which is absolutely horrendous and rather difficult to manage by today's standards. Now you mentioned that you see the CPP for housewives as being a voluntary figure. Is that correct? They would donate what . . .

Mrs. Erola: No. What I have said, Mr. MacLellan, is that a possible vehicle for those who wish to contribute on a voluntary basis—and I have had indications across the country of there being a number of women who would do so—could be the RPA, which is mentioned in the paper. I would like to give you another example: a woman who, again, is a constituent of mine and had been in the workforce for 20 years and had contributed to the CPP, dropped out to care for an ailing husband. She said she wished there were a vehicle of some kind, such as an RPA, whereby she could continue to contribute to her pension.

And I think this is the kind of situation that many women face. Not all women are in poverty; not all women are in that position. They do have some money and their husbands' . . . though there are RRSPs and avenues available to them now, they would like to see something like an RPA and a pension account available to them.

Mr. MacLellan: So you do not see housewives as donating to the CPPs at all? Only if they want to donate for purposes of pensions, the RPA would be the vehicle through which they could get some money for pension purposes?

Mrs. Erola: The difficulty I have at this stage is with what happens at the end of the line, as I said. If we were to take the two-earner family . . . well, let us go back to our chart; I think that is the best way to do it. You have your chart?

Mr. MacLellan: Yes.

Mrs. Erola: Yes, all right. The current CPP single woman ends up with a pension of \$613, which is a replacement rate of 49%. I think what is important is to look at the replacement rates here. All right?

Mr. MacLellan: Yes.

Mrs. Erola: Post retirement, wife and husband, one-earner couple, and we look at an income of \$1,075 a month—a replacement rate of 55.3%. That is your combination of OIS and CPP. But we look at a wife and husband in the two-earner couple and they are at \$1,178 which is only 43% of the replacement rate, so the one-earner retirement couple is in a better position now.

[Translation]

Mme Erola: Par conséquent, nous ne sommes pas prêts de nous débarrasser du SRG, mais on peut espérer qu'il diminuera au fur et à mesure . . .

M. MacLellan: Comme vous le savez, bien sûr le coût des pensions augmente très rapidement et il est inutile de regarder très loin dans l'avenir pour voir des sommes effroyables, parfaitement incontrôlables d'après les critères actuels. Vous nous dites maintenant que pour vous, la contribution au Régime de pensions du Canada des ménagères devrait être facultative. C'est bien cela? Elles contribueraient ce qui . . .

Mme Erola: Non. J'ai dit, monsieur MacLellan, que l'on pouvait envisager d'utiliser le système pour les gens qui souhaitent contribuer volontairement . . . Partout, j'ai entendu des femmes qui étaient prêtes à le faire, et cela pourrait passer par un CPE, comme je le mentionne dans l'exposé. Je vais vous donner un autre exemple, celui d'une femme, toujours de ma circonscription, qui a travaillé pendant 20 ans et contribué au RPC puis qui a arrêté de travailler pour s'occuper d'un mari malade. Elle m'a dit qu'elle aimerait beaucoup qu'il y ait un système, par exemple un compte de pension enregistrée, qui lui permette de continuer à contribuer à sa pension.

C'est précisément le genre de situation dans laquelle se trouvent beaucoup de femmes. Elle ne vivent pas toutes dans des conditions de pauvreté, elle ne se trouvent pas toutes dans cette situation. Elles ont un peu d'argent et leur mari . . . Evidemment, il y a des régimes d'épargne-retraite et d'autres possibilités pour elles à l'heure actuelle; elles aimeraient tout de même quelque chose comme un compte de pension enregistrée, un compte de pension auquel elles pourraient souscrire.

M. MacLellan: Vous n'envisagez donc pas que les ménagères versent leurs cotisations au Régime de pensions du Canada? Vous pensez que si elles souhaitent contribuer, elles feraient mieux de passer par un compte de pension enregistrée, que ce serait un bon moyen pour elles de s'assurer une pension?

Mme Erola: Je me demande seulement ce qui se produit tout au bout; prenez par exemple le cas d'une famille où deux personnes travaillent, et revenons à notre graphique, je pense que c'est la meilleure solution. Vous avez le graphique?

M. MacLellan: Oui.

Mme Erola: Oui, très bien. À l'heure actuelle, la femme célibataire qui contribue au Régime de pensions du Canada se retrouve avec une pension de \$613, ce qui représente un taux de remplacement de 49 p.100. Il me semble que dans ce cas, il est important de tenir compte des taux de remplacement, n'est-ce pas?

M. MacLellan: Oui.

Mme Erola: Après la retraite, mari et femme, couple dont un seul travaille; dans ce cas, le revenu est de \$1075 par mois, soit un taux de remplacement de 55.3 p.100. Cela représente la sécurité de la vieillesse et le régime de pensions. Mais prenons le cas de la femme et du mari qui travaillent tous les deux: ils ont \$1,178, ce qui représente uniquement 43 p.100 du taux de remplacement; par conséquent, à l'heure actuelle, ce sont les

[Texte]

Mr. MacLellan: Yes.

Mrs. Erola: Yes, when you go on to the living standards . . . but when you look at the straight replacement rate on a percentage basis, you find that the one-earner couple has a replacement rate of 55.3% compared to 43% of the two-earner couple. So we are asking who the beneficiary is here, really, when you consider that two people have contributed to a pension plan and done two jobs.

Mr. MacLellan: Yes. I agree with what you say, but there is a difficulty in reaching a large number of women and giving them the pension security they really deserve.

Mrs. Erola: But they do have a pension security. I beg to differ with you because the women of today—and I admit that the GIS is low, and it is not enough—do have that basic OAS and the GIS. And as I indicated to you, all women by and large are going to have to have the GIS. I think we are going to have to continue to address that problem for some time to come with the GIS.

• 1715

Mr. MacLellan: Yes. My concern is with the cost we may be faced with in future when dealing with the GIS. Another concern is with the RPA and the fact that it is locked in. I mean, I can see a real soul-searching situation for perhaps a single parent who needs money for her children right now.

Mrs. Erola: Yes, now.

Mr. MacLellan: And not being able to get that money out and saying, look, regardless of what happens to me later on I want to be able to do something for my children and yet I cannot get that money out. Now, at least with an RRSP she can take it out and has to make the decision as to whether she is going to lose on taxes or whatever. If she cannot get that money out, but can see it in the fund and cannot get it, it is a difficult situation.

Mrs. Erola: Nothing is fool proof; that is what I said earlier.

Mr. MacLellan: I wonder, just looking at the spousal tax benefit . . .

Mrs. Erola: Oh, we are going into rough waters now, Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: No, no. I do not want to get into the aspect that has already been discussed. I now look at it from the point of view of that. Have you considered or talked to the Minister of Finance about that being to the benefit of the spouse, rather than to the husband who now gets the tax benefit? It is the fact that she has been there, has been the housewife and has been working in the home and, as you say, doing things and a lot of difficult things that this benefit has been realized, and is there a possibility that this perhaps could be considered hers?

[Traduction]

familles où une seule personne travaille qui ont la meilleure situation.

M. MacLellan: Oui.

Mme Erola: Maintenant, si vous passez aux niveaux de vie . . . mais si vous tenez compte uniquement du taux de remplacement en pourcentage, vous constatez que lorsqu'un membre du couple travaille, le taux de remplacement est de 55.3 p. 100 alors qu'il est de 43 p. 100 lorsque les deux travaillent. Il y a donc tout lieu de se demander qui bénéficie de ce genre de situation puisque deux personnes ont contribué à un régime de pension et occupé deux emplois.

M. MacLellan: Oui. Je suis d'accord avec vous, mais le problème, c'est d'assurer au plus grand nombre de femmes possible la sécurité de pension qu'elles méritent.

Mme Erola: Mais cette sécurité, elles l'ont déjà. Je ne suis pas d'accord avec vous parce que les femmes aujourd'hui—je reconnais que le supplément de revenu garanti est très faible, qu'il n'est pas suffisant, mais elles ont tout de même ce supplément de revenu ainsi que la sécurité de la vieillesse. Comme je vous l'ai dit, toutes les femmes, absolument toutes, auront accès au SRG. En effet, je pense que nous ne sommes pas prêtes de nous débarrasser du SRG.

M. MacLellan: Oui. Ce qui m'inquiète, c'est ce que le supplément de revenu garanti risque de nous coûter plus tard. Il y a également le fait que le compte de pension enregistré est bloqué. En effet, un parent célibataire qui a besoin d'argent immédiatement pour ses enfants risque d'avoir un grave problème de conscience.

Mme Erola: Oui, maintenant.

M. MacLellan: Et le fait de ne pas pouvoir sortir cet argent, de vouloir faire quelque chose pour ses enfants et de ne pas avoir accès à cet argent. Avec un REER, au moins, elle a la possibilité de sortir l'argent immédiatement, de décider que cela vaut la peine de perdre de l'argent en impôt. Sans cette possibilité, elle se trouve dans une situation difficile, c'est de l'argent qu'elle voit mais elle ne peut l'utiliser.

Mme Erola: Comme je l'ai dit, aucun système n'est à toute épreuve.

M. MacLellan: À propos de l'allègement d'impôt pour le conjoint . . .

Mme Erola: Vous pénétrez dans un secteur où les eaux sont très agitées, monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Non, non. Je ne veux pas revenir sur ce dont nous avons déjà discuté. Mais considérez ce point de vue: Avez-vous discuté avec le ministre des Finances du fait que c'est une disposition à l'avantage du conjoint, et non pas à l'avantage du mari qui obtient l'allègement d'impôt? C'est justement parce qu'elle a travaillé, qu'elle a été une ménagère au foyer, qu'elle a accompli beaucoup de tâches difficiles, que cet avantage existe: est-ce qu'on ne pourrait pas considérer qu'il lui appartient, à elle?

[Text]

Mrs. Erola: Yes, as a matter of fact I have made some suggestions along that line, Mr. MacLellan. The problem being, again, that that means different things to different families, and at the moment it means virtually nothing. In fact, we have had some tables indicating that your taxable income below the \$10,000 mark, I believe it is, and I do not have the... Oh, all right. In 1979 the amount of the spousal exemption was \$2,320. For the 1981 taxation year the amount was \$3,110. Now, in 1979 the exemption was worth nothing to those who earned less than \$5,000; approximately \$742 to those earning between \$10,000 and \$15,000; approximately \$923 to those earning \$20,000 to \$25,000 and approximately \$1,430 to those earning over \$100,000. So those low-income people we are discussing would not even be affected by it. Even though we are talking about dollars that do not actually come to them in a delivery system, they would not even get those dollars, because the money just does not come to them. And I would suggest to you that using this, those people on the higher end of the scale are really protected because they are the people who are in a position to buy the RRSPs and plans which allow them to save for retirement.

Mr. MacLellan: Yes. You touched on this other point as well about notification and really education and informing wives, spouses, of both the implications of pensions in the private sector. Do you feel there should be a mandatory notification or there should be a mandatory consultation by insurers to not only the pensioner himself or herself but to the spouse as well?

Mrs. Erola: Yes, I do indeed, Mr. MacLellan. In fact, the green paper urges greater disclosure. Again, it has been my experience, and perhaps Mrs. Killens will agree with me, that so many women have no idea. They assume that the pension will be adequate for them, that the pension their husband has purchased will be adequate for them in their retirement and after his departure when, indeed, it is not. I think this should be urged, that kind of thing should be urged somehow. I do not know how you make that mandatory, but I think the insurance companies should make it clear that these plans are available and the wives or spouses should be brought in. But I also feel, Mr. MacLellan, that it is not enough to educate women as to what their husbands' pension plans are; I think it is far more important to educate young women to make them aware of their responsibility as humans to themselves.

• 1720

Mr. MacLellan: Yes.

Mrs. Erola: I find that far too many women... and I am going to make a rather emotional plea now—look after everybody else but themselves. They look after their families; they look after their children, and are too busy looking after everybody else, only to discover at the end of the line nobody cared about them.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Last question, please, Mr. MacLellan.

[Translation]

Mme Erola: Oui, et d'ailleurs j'ai fait des suggestions dans ce sens, monsieur MacLellan. Le problème, là encore, c'est que la situation est différente selon les familles, et à l'heure actuelle ça n'a pas de sens. En fait, d'après certains tableaux, votre revenu imposable en-dessous du seuil de \$10,000, je pense, et je n'ai pas... Ah, voilà. En 1979, l'exemption du conjoint était de \$2,320. Pour l'année d'imposition 1981, cette somme était passée à \$3,110. Maintenant, en 1979, l'exemption n'avait aucune valeur pour ceux qui avaient gagné moins de \$5,000. Elle représentait environ \$742 pour ceux qui gagnaient entre \$10,000 et \$15,000. Environ \$923 pour ceux qui gagnaient entre \$20,000 et \$25,000 et, environ \$1,430 pour ceux dont le revenu dépassait \$100,000. Par conséquent, les personnes à faible revenu dont nous parlons n'étaient pas touchées. Bien qu'il s'agisse de dollars qu'ils ne touchaient pas d'une façon tangible, ils ne les touchaient pas non plus d'une autre façon puisque cet argent ne leur parvenait jamais. Avec ce système, on protège en réalité les gens qui sont en haut de l'échelle parce que ce sont eux qui peuvent acheter des REER et des plans qui leur permettent d'économiser pour leur retraite.

Mr. MacLellan: Oui. Vous avez parlé également des prêts à vie, de la nécessité d'informer et de sensibiliser les épouses, les femmes, de leur expliquer les rouages des pensions du secteur privé. Pensez-vous qu'il faudrait envisager des prêts à vie obligatoires, ou bien encore une consultation obligatoire par les assureurs, non seulement avec les pensionnés eux-mêmes, mais également avec leurs conjoints?

Mme Erola: Absolument, monsieur MacLellan. En fait, le Livre vert prône une bien plus grande ouverture. En effet, j'ai souvent constaté, et M^{me} Killens en conviendra peut-être avec moi, que beaucoup de femmes ne sont absolument pas au courant. Elles pensent que la pension sera suffisante, que la pension achetée par leur mari sera suffisante pour subvenir à leurs besoins communs après sa retraite alors que ça n'est pas le cas. C'est une chose qu'il faut obtenir, le plus rapidement possible. Je ne sais pas comment on peut obliger les gens à le faire, mais les compagnies d'assurance devraient expliquer clairement que ces plans existent et que les femmes et les épouses peuvent y adhérer. Cela dit, monsieur MacLellan, je suis convaincue qu'il n'est pas suffisant d'expliquer aux femmes quels sont les régimes de pension de leur mari, il est encore beaucoup plus important de les rendre conscientes de leur responsabilité envers elles-mêmes en tant qu'êtres humains.

Mr. MacLellan: Oui.

Mme Erola: Je trouve que beaucoup trop de femmes, ici je vais introduire une note émotive, s'occupent de tout le monde sauf d'elles-mêmes. Elles s'occupent de leurs familles, elles s'occupent de leurs enfants, bref, elles sont tellement occupées par les autres qu'un beau jour elles s'aperçoivent que personne ne s'est occupé d'elles.

Le vice-président (M. Desmarais): C'est votre dernière question, monsieur MacLellan.

[Texte]

Mr. MacLellan: Yes. I have a question concerning vesting. What do you feel should be the period of vesting and . . .

Mrs. Erola: Well, I recommended two years.

Mr. MacLellan: Two years. Yes. Do you think that is the lowest we can go, or do you think it could be even less than that?

Mrs. Erola: I think it would be very difficult to go lower than that, especially when you look at the young people in the labour force today. They move around a great deal. There is a fair amount of mobility.

Mr. MacLellan: Just on that then. Right now, there are many cases where the young people are not required to contribute to private pension plans. Do you feel that there should not be any minimum age? Do you feel that as soon as people get into the workforce they should start to contribute to a private plan, if they are . . . ?

Mrs. Erola: As soon as they are part of the permanent workforce, yes. I do not think it should be mandatory for student employment and that sort of thing. But once they are in the permanent workforce the two-year vesting should apply.

Mr. MacLellan: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you, Mr. MacLellan. Mr. Weatherhead, please.

Mr. Weatherhead: Madam Minister, in carrying on with the homemakers' pension issue, I have difficulty with statements like the one on page 19, the third paragraph:

The married woman who has been employed all her life and been a homemaker would receive less recognition of her double workload.

It seems to me that there is some sort of bias—I hope my mind is still open—on the part of working women, particularly perhaps younger, fairly well off financially working women, against the housewives who are either not able to work because there is not much work in their part of the country at a given time, or who, for various good reasons, think they should not be working because they have been bringing up children for a long period of time and have been involved in volunteer and other types of work. I do not want to get into the situation—whether a person who has stayed at home all day will do double the housework or other work, child bearing, than a woman who is only there part of the time, in the early morning and in the evenings. I am disturbed about this general philosophical situation, and perhaps you could elaborate on that and give me your ideas on that.

Mrs. Erola: I do not know whether you were here for the entire presentation, Mr. Weatherhead, or came in later, but I think I made it . . .

Mr. Weatherhead: I was here.

[Traduction]

M. MacLellan: Oui. J'ai une question à propos de la dévolution. À votre avis, quelle devrait être la période de dévolution et . . .

Mme Erola: J'ai recommandé deux ans.

M. MacLellan: Deux ans. Oui. Vous pensez que c'est le moins que nous puissions faire, ou bien pensez-vous qu'il faudrait aller encore plus loin?

Mme Erola: À mon sens, il serait excessivement difficile de descendre encore, surtout si vous tenez compte de la situation des jeunes qui travaillent aujourd'hui. Ils se déplacent beaucoup, ils sont très mobiles.

M. MacLellan: À ce propos, très souvent les jeunes ne sont pas obligés de contribuer à des régimes de pension privés. Est-ce que vous pensez qu'il ne faut imposer aucun âge minimum? Pensez-vous que les gens devraient commencer à contribuer à un régime privé dès qu'ils commencent à travailler si . . . ?

Mme Erola: Dès qu'ils commencent à travailler régulièrement, oui. À mon sens, cela ne devrait pas être obligatoire pour les étudiants qui travaillent, par exemple. Mais dès qu'ils appartiennent à la main-d'oeuvre régulière, la dévolution sur deux ans doit s'appliquer.

M. MacLellan: Merci.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci, monsieur MacLellan. Monsieur Weatherhead, je vous en prie.

M. Weatherhead: Madame le ministre, à propos de la pension des personnes au foyer, il y a un passage de votre déclaration qui m'inquiète, c'est à la page 22, le deuxième paragraphe:

La femme mariée qui a été employée toute sa vie et qui s'est occupée de la maison recevrait moins de reconnaissance pour sa double carrière.

Il me semble qu'il y a là une sorte de préjugé, et j'espère que je garde l'esprit assez ouvert, de la part des femmes qui travaillent, peut-être même les plus jeunes d'entre elles, celles qui sont financièrement à l'aise; un préjugé contre les femmes au foyer, qui soit ne sont pas en mesure de travailler parce qu'il n'y a pas tellement de travail dans leur région à un moment donné, soit, pour diverses bonnes raisons, estiment qu'elles ne devraient pas avoir à travailler parce qu'elles ont élevé des enfants pendant très longtemps et qu'elles ont participé à d'autres activités à titre bénévole. Je ne veux pas revenir sur cette vieille affaire, la question de savoir si la personne qui reste à la maison toute la journée fait le double de travail, le travail de maison, mettre des enfants au monde, etc., que celles qui n'y restent qu'une partie de la journée, tôt le matin et dans la soirée. L'aspect philosophique de cette question me met mal à l'aise, j'aimerais bien savoir ce que vous en pensez.

Mme Erola: Monsieur Weatherhead, je ne sais pas si vous avez entendu tout l'exposé, ou si vous êtes arrivé plus tard, mais je crois avoir . . .

M. Weatherhead: Oui, j'étais là.

[Text]

Mrs. Erola: I made it very clear in my presentation that I do recognize the work that women do; very much so. And for many women the workload is extremely heavy, especially with large families. But I would like to point out to you that under the current situation, that is recognized, if you look at the chart that I offer you, if you look at the survivor's benefit. Have you looked at the chart?

Mr. Weatherhead: As Miss MacDonald said, Madam Minister, it is difficult for us, when we look at the chart half an hour or so after you have come in, to fully take in either the figures in your statement or the figures in your charts. But we will have a chance to do that with our excellent staff in days to come, I am sure. But, no, I have not had a chance to examine that at the present time.

When you get into statements—for example, the one at the bottom of page 18:

Thus, those men and women who are fortunate enough to be members of a one-earner couple until they die will receive significantly better benefits from the CPP relative to their earnings than single people or two-earner couples.

Why would you think one-earner couples are inherently more fortunate than two-earner couples? I would have thought perhaps it would be the other way around.

• 1725

Mrs. Erola: Well, if you look at the numbers again you will find that—we are looking at the NAC proposal now; I think you have it here—the NAC proposal says the post-retirement of the wife and the husband—and that is with the imputed earnings being included—that is at half the industrial wage . . . right? Now, let us get this: their replacement rate at the end would be 66.6%. Do you see that; the chart?

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, Madam Minister, I understand the results of the figures you are talking about on pages 18 and 19. What I am commenting on is the belief that you think one-earner couples are more fortunate inherently, financially, than two-earner couples. It would seem to me that one-earner couples by and large around this country would be making less money than two-earner couples, and they go through life in a lower-income situation. Then all of a sudden they are supposed to be fortunate, Mr. Chairman, because they are going to get a little more percentage back of their lower figure at the end. I am just wondering about the wording there, and the whole general idea, I guess, that we should be concerned that what I would say these lower-income, one-earner families are going to be getting, in quotation marks, "too much percentage" after retirement or survivorship, if the NAC proposals are carried out.

Mrs. Erola: First, Mr. Chairman, let us clear some of the air here. No one is suggesting that the homemaker who is not in the workforce is not contributing. Indeed, I have made that point very clear: these are the people who do a great deal of

[Translation]

Mme Erola: Je l'ai dit très clairement, je reconnais la valeur du travail accompli par les femmes, j'en suis convaincue. Et pour beaucoup de femmes, la charge de travail est énorme, surtout lorsqu'elles ont une grosse famille. Cela dit, je vous signale que le système actuel reconnaît ce fait, si vous consultez le graphique que je vous ai apporté, et en particulier les dispositions relatives aux survivants, avez-vous regardé le graphique?

M. Weatherhead: Comme M^{me} MacDonald l'a dit, madame le ministre, lorsqu'on nous donne un graphique une demi-heure après votre arrivée, nous avons beaucoup de mal à l'assimiler, à bien comprendre la signification des chiffres que vous citez dans votre déclaration et qui figurent dans vos graphiques. Cela dit, c'est une chose à laquelle nous allons nous attaquer avec notre excellent personnel dans les jours à venir, n'en doutez pas. Mais pour l'instant, non, je n'ai pas eu le temps d'étudier ce graphique.

Maintenant, je vous réfère à ce que vous dites, par exemple, en bas de la page 21:

Ainsi, les hommes et les femmes qui ont la chance d'appartenir à un couple à revenu unique jusqu'à leur mort recevront des prestations sensiblement plus élevées du R.P.C. lors de la retraite, par rapport à leurs gains, que les célibataires ou les couples à deux revenus.

Pourquoi pensez-vous que les couples à revenu unique sont essentiellement plus fortunés que les couples à deux revenus? J'aurais pensé que c'était plutôt le contraire.

Mme Erola: Il faut regarder les chiffres de nouveau, ceux du Comité national d'action. Vous avez sa proposition sous les yeux; il semblerait qu'après la retraite du mari et de la femme, avec un revenu évalué à la moitié du revenu industriel moyen, la valeur de remplacement serait d'environ 66.6 p. 100. Voyez-vous cela sur le tableau?

M. Weatherhead: Madame le ministre, je comprends très bien le résultat de ces chiffres à la page 21. Ma remarque portait plutôt sur la croyance qu'un couple à revenu unique est en fait plus fortuné financièrement qu'un couple à deux revenus. Il me semble qu'en général les couples à revenu unique partout au pays gagneraient moins d'argent qu'un couple à deux revenus, et qu'en fait, ils vivent avec un revenu modique. Soudainement vous croiriez qu'ils sont plus fortunés, monsieur le président, parce qu'ils reçoivent un pourcentage légèrement plus élevé à la fin. C'est le libellé qui m'inquiète, et toute cette idée qu'on devrait se préoccuper du sort de ces familles à revenu unique modique, qui éventuellement recevront «un trop fort pourcentage», après la retraite, ou le décès du conjoint, selon les propositions du Comité national d'action.

Mme Erola: Premièrement, monsieur le président, tirons les choses au clair. Personne n'a dit qu'une ménagère qui ne travaille pas ne fait aucune contribution. En fait, et j'ai même souligné ce point, ces personnes font beaucoup de travail à la

[Texte]

work in the home; volunteer work. I agree with you. I have just been passed a note by someone that says:

Some of us do all three. We homemaker, work and we volunteer.

And that has to be made known. That is not to denigrate at all those who are not in the paid labour force.

But I think again we should clear some of the air here with some facts. The latest figures from Statistics Canada, using a very complicated formula for comparing assets and debts, say the wealth of the average household with both spouses working was \$59,995 in 1976, less than \$1,000 more than the wealth of a family with only the husband working. We can give you those copies. Those are the latest statistics.

Mr. Weatherhead: For two-earner families it was how much, Madam Minister?

Mrs. Erola: Here, I shall quote:

Using a complicated formula comparing assets and debts, Statistics Canada says the wealth of the average household with both spouses working was \$59,995 in 1976... less than \$1,000 more than the wealth of a family with only the husband working.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): But that does not take age into consideration.

Mrs. Erola: The facts simply are—I am sorry, I am answering a question by Mr. Weatherhead.

Family assets include financial holdings such as bank savings, stocks and bonds, a home, business and farm.

For the purposes of the study, assets did not include purchases of major consumer items...

Families with both spouses working probably have higher consumption patterns than those with just the husband working, the study says.

As well, there tended to be more couples with both spouses working in younger age categories. Younger couples can be expected to have fewer assets than older families who have spent decades acquiring a home, business or stock portfolio.

So there are, of course, many variables built into that. But the facts do indicate...

Mr. Weatherhead, I would point out to you... I do not have all the figures with me; and I wish I had brought them all—that families below the poverty line would be significantly higher if it were not for the fact that there are two people working. Your statistics have shown, in the last five or six years I believe, that we would have 50% more families below the poverty line. So the idea that we have the two-earner wealthy family really is a myth again. It just does not exist. Perhaps in very rare circumstances, but I would say that that figure is very low.

[Traduction]

maison, et du travail bénévole. Je suis d'accord avec vous. On vient juste de me glisser la note suivante:

Certaines d'entre nous font les trois: ménagères, travailleuses et bénévoles.

Il faut que ces choses soient reconnues. On ne cherche pas à dénigrer celles qui ne font pas partie de la population active payée.

Toutefois, il faut faire ressortir les faits. Les derniers chiffres de Statistique Canada, établis selon une formule très compliquée de comparaison de l'actif et du passif d'une famille, indiquent que la richesse d'une famille moyenne, dont les deux conjoints travaillent était de 59,995 dollars en 1976, moins de 1,000 dollars de plus que la richesse d'une famille où seul le mari travaillait. Voici ces chiffres. Ce sont les dernières statistiques.

M. Weatherhead: Quels sont les chiffres pour une famille à deux revenus, madame le ministre?

Mme Erola: Voilà, je cite:

Selon une formule compliquée de comparaison de l'actif et du passif, Statistique Canada indique que la richesse d'une famille moyenne à deux revenus était de 59,995 dollars en 1976, soit moins de 1,000 dollars de plus que la richesse d'une famille où seul le mari travaillait.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Sans distinction de l'âge.

Mme Erola: Les faits sont là: excusez-moi, je répondais à une question de M. Weatherhead.

L'actif d'une famille comprend tous ses avoirs financiers tels que les comptes d'épargne, les actions et obligations, une propriété, un commerce ou une ferme.

Pour cette étude, les avoirs ne comprenaient pas les achats de gros appareils...

Selon l'étude, les familles dont les deux conjoints travaillent étaient sans doute plus grands consommateurs que celles dont seul le mari travaillait.

Aussi, plus de couples dont les deux conjoints travaillaient se retrouvaient dans la catégorie des plus jeunes couples. Ces jeunes couples ne semblaient pas posséder autant d'avoirs que les familles plus âgées qui, au cours des ans, ont acquis une propriété, un commerce ou un portefeuille d'investissements.

Bien sûr, il faut tenir compte de certaines variantes. Toutefois, les faits indiquent...

Monsieur Weatherhead, je n'ai pas tous les chiffres sous la main, et je le regrette, mais je dois vous signaler qu'il y aurait un beaucoup plus grand nombre de personnes sous le seuil de la pauvreté, n'eût été le fait que les deux conjoints travaillent. Les statistiques ont démontré qu'au cours des 5 ou 6 dernières années, peut-être 50 p. 100 plus de familles seraient sous le seuil de la pauvreté. C'est donc un mythe de dire que les familles à deux revenus sont riches. Ce n'est pas le cas. Peut-être dans des circonstances très rares, mais le chiffre est très bas.

[Text]

[Translation]

• 1730

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I think this may be my last question. Madam Minister, on page 20, the second paragraph, you go in some length into the problem of single parents, the male who is not in the workforce and that sort of thing, saying that in effect most everybody would have to be brought in to the NAC proposal. I guess I was going to very simply ask what was wrong with that, but perhaps I should be a bit more sophisticated than that.

Mrs. Erola: Well, perhaps you do, but that is something the pension committee might decide.

Mr. Weatherhead: Do we have any figures on the number of people we are talking about here at all? How many so-called extra people or categories would we be talking about?

Mrs. Erola: I do not have those figures with me now, but it would be interesting to see if those figures could be made available to us.

Mr. Weatherhead: At the bottom of the page you talk about the regressive contribution structure but, of course, the CPP in the most pure way is regressive.

Mrs. Erola: Yes, I have admitted that.

Mr. Weatherhead: I think there are a lot of good reasons for it, but I wonder whether the argument of being regressive in itself, because of all the good features of the CPP has, is really a very significant argument.

Mrs. Erola: As I mentioned to, I believe Mr. Dantzer, earlier, I agreed with him but it is the benefits that we really have to measure, and the benefits are progressive. As you say, I guess when you look at it that way, that end of it balances out the other end which, you feel and we all acknowledge, is regressive.

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you, Mr. Weatherhead.

On behalf of the committee, Madam Minister, and Maureen O'Neil, Susan Sheehan and Bob Keyes, I want to thank you very, very much for a very meaningful presentation. Thank you.

Mrs. Erola: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): The next meeting is at 9.30 tomorrow morning.

The meeting is adjourned.

M. Weatherhead: Monsieur le président, voici peut-être ma dernière question. Madame le ministre, à la page 23, au second paragraphe, vous entrez dans le détail des problèmes des familles monoparentales, ou de l'homme qui n'est plus sur le marché du travail, pour dire qu'en fait presque tous devraient être regroupés dans la proposition du Comité national d'action. J'allais tout simplement vous demander pourquoi pas, mais je crois devoir être plus raffiné que cela.

Mme Erola: Peut-être, mais bien sûr c'est au Comité sur les pensions d'en décider.

M. Weatherhead: A-t-on une idée du nombre de personnes dont il est question? Combien de prétendues personnes ou catégories devra-t-on ajouter?

Mme Erola: Je n'ai pas ces chiffres sous la main, mais il serait intéressant de les obtenir.

M. Weatherhead: Au haut de la page suivante, vous parlez d'une structure régressive des cotisations, mais bien sûr tout le Régime de pensions du Canada est des plus régressif.

Mme Erola: Oui, je l'ai déjà admis.

M. Weatherhead: On peut trouver de bonnes raisons à cet égard, mais étant donné les avantages du Régime de pensions du Canada, je me demande si cette nature régressive des cotisations est un argument important.

Mme Erola: Comme je le disais à M. Dantzer plus tôt, je suis d'accord que ce sont les avantages qu'il faut mesurer, et ceux-ci sont certainement progressifs. Comme vous dites, les choses s'équilibrent.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci, monsieur Weatherhead.

Au nom du Comité, madame le ministre, madame Maureen O'Neil, madame Susan Sheehan et monsieur Bob Keyes, je tiens à vous remercier tous de cette présentation très importante pour nous. Je vous remercie.

Mme Erola: Merci.

Le vice-président (M. Desmarais): La prochaine réunion aura lieu demain matin à 9h30.

La séance est levée.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 16

Fascicule n° 16

Tuesday, June 14, 1983

Le mardi 14 juin 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on**Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

CONCERNANT:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

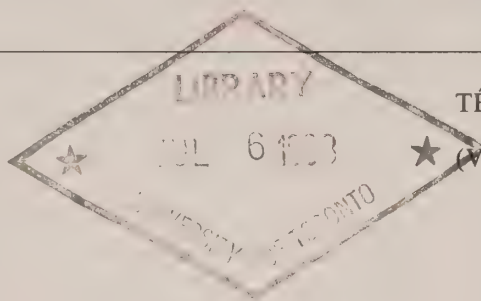
Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

TÉMOINS:

(See back cover)

(Voir à l'endos)



First Session of the

Première session de la

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JUNE 14, 1983
(37)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:35 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs: Simone C. Scott, Chairman, Winnipeg Club; Irene H. Kast, Winnipeg Club. *From the Life Underwriters Association of Canada:* Mr. R.A. Mitchell, Past President, Mr. J.A. Bowden, Past President.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Ms. Scott and Ms. Kast made a statement and answered questions.

At 11:00 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:06 o'clock a.m., the sitting resumed.

Mr. Mitchell made a statement and with Mr. Bowden, answered questions.

At 12:48 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 14 JUIN 1983
(37)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h35 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{me} Killens, MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M. J. Morton, M. C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Bureau de recherche du P.C.; K. Stotsky, Bureau de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De la «Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs»: Simone C. Scott, président, Club de Winnipeg; Irene H. Kast, club de Winnipeg. *De l'Association des assureurs-vie du Canada:* M. R.A. Mitchell, ancien président, M. J.A. Bowden, ancien président.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M^{me} Scott et M^{me} Kast font des déclarations et répondent aux questions.

A 11h00, le Comité suspend ses travaux.

A 11h06, le Comité reprend ses travaux.

M. Mitchell fait une déclaration, puis avec M. Bowden, répond aux questions.

A 12h48, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Tuesday, June 14, 1983

• 0934

The Chairman: I call the meeting to order.

I welcome the Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs. I believe it is Simone Scott and Ms Kast. We have a quorum now. There will be other members arriving, but my philosophy is that we might as well start as close to 9.30 a.m. as we can, and then as they come, they will just sit.

• 0935

So with that I pass the meeting over to you, Mrs. Scott.

Ms Simone C. Scott (Chairman, Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs): Thank you very much. I am glad there is no need to introduce ourselves. You have guessed who we are.

We did not prepare an executive summary. We found that what we had to say was said in as few words as possible, as wordy as it may seem. So what we are going to do is read our brief to you. I understand you do not ask questions until we are done, although we would be quite prepared, if you wanted to make a comment while we are reading, to do so.

The Chairman: All right.

Ms Scott: I will ask Irene, then, to begin with the introduction on page 1.

Ms Irene H. Kast (Member, Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs): The Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs is a national organization established by federal charter in 1930 to promote the interests of business and professional women in Canada. It is affiliated with similar organizations in Canada and abroad. We are a charter member of the International Federation of Business and Professional Women.

The Canadian federation has 101 member clubs comprising approximately 3,750 members in all principal cities and towns in every province in Canada and in the Yukon Territory. Within the membership of the Canadian federation we strive for balanced categories of occupations, viewpoints and ages representative of the community in which clubs are established.

The ad hoc committee to study the green paper on better pensions for Canadians and to formulate ideas on pension reform was established in July 1982 with Simone Scott as national chairman. Since that time the ad hoc committee has received input from various member clubs, as well as individual club members, concerning pensions and pension reform. The committee also utilized a variety of resource

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le mardi 14 juin 1983

Le président: À l'ordre.

Je voudrais aujourd'hui souhaiter la bienvenue à la *Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs*. Devant moi je vois je crois, M^{me} Simone Scott et M^{lle} Kast. Nous avons le quorum. D'autres députés vont arriver mais je préfère toujours que l'on commence assez ponctuellement à 9h30, et lorsqu'ils arriveront ils prendront leur place.

Cela dit, madame Scott, je vous cède la parole.

Mme Simone C. Scott (présidente, Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs): Merci beaucoup, monsieur le président. Ayant deviné qui nous étions, je suis heureuse que nous n'ayions pas à nous présenter.

Nous n'avons pas préparé un résumé de notre mémoire. Tout ce que nous avons à dire sur la réforme des pensions se trouve dans notre mémoire dont nous allons maintenant vous donner lecture. Je crois comprendre que la pratique veut que le témoin lise son mémoire et ensuite qu'on passe à la période des questions, bien que nous serions tout à fait disposées, si vous le voulez, à faire quelques commentaires lors de la lecture du mémoire.

Le président: Très bien.

Mme Scott: Je vais demander à Irène de commencer par l'introduction qui se trouve à la page 1.

Mme Irene H. Kast (membre, Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs): La *Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs* est une organisation nationale qui a été créée en vertu d'une charte fédérale en 1930 pour promouvoir les intérêts des femmes d'affaires au Canada. La fédération est affiliée à d'autres organisations similaires tant au Canada qu'à l'étranger. La Fédération est affiliée à la *International Federation of Business and Professional Women*.

La fédération canadienne compte 101 clubs qui regroupent entre eux approximativement 3,750 membres dans toutes les principales villes dans chaque province au Canada ainsi que dans le Territoire du Yukon. Au sein de la Fédération canadienne nous faisons tout ce que nous pouvons pour que soit représenté équitablement un éventail de catégories professionnelles de points de vue et d'âges dans les communautés où les clubs sont établis.

Le Comité chargé d'étudier le Livre vert préconisant de meilleures pensions pour les Canadiens et visant à formuler des idées sur la réforme des pensions a été créé en juillet 1982, sous la présidence de Simone Scott, qui en est la présidente nationale. Depuis lors, le Comité a reçu des différents clubs ainsi que de particuliers membres des clubs des mémoires portant sur les pensions et la réforme des pensions. Le Comité

[Texte]

materials in the preparation of this presentation. We acknowledge these resources at the end of the brief.

From the volume of material received, studied and discussed, we felt that there were three specific categories into which material could be classified. We used these categories in the preparation of the brief. They are as follows. Current issues: this area deals with those issues which we feel require immediate attention but which are not Canada Pension Plan issues. Pension issues: this area deals with pension issues that do not have the urgency of current issues but that must be addressed in the near future. Canada Pension Plan issues: this area deals specifically with recommendations concerning the Canada Pension Plan.

We have combined our own viewpoints and recommendations with those brought forward to us and have compiled in these three categories what we believe to be the major issues affecting pension reform.

Current issues: there has been considerable rhetoric on the economic plight of elderly Canadians, women in particular, who are financially unprepared for retirement as a result of poor financial planning, inflationary erosion of retirement savings, or poverty prior to retirement. The people who constitute the elderly poor require immediate attention. They cannot afford to wait until the government deems economic times to be better and dollars suddenly become available.

It is our belief that all elderly Canadians have a right to live with dignity. They should not be forced out of their lifelong homes because they can no longer afford to pay property taxes. They should not be forced to scrounge for food from the back door of the supermarket or shoplift clothing from the department store in order to meet day-to-day survival needs.

We support the present system by which benefits received from the Canada Pension Plan are based on prior contributions and average lifetime earnings. However, we believe that an elderly person's combined income from Old Age Security, Canada Pension Plan and Guaranteed Income Supplement should at least reach an adequate, acceptable minimum level of income. This would require a flexible guaranteed income supplement based on individual income level such that all retired Canadians are guaranteed a minimum standard of living that is not below the poverty level.

Raising the Guaranteed Income Supplement for retired individuals should be made a priority of government. The additional costs of such an increase should be borne by federal general revenues.

[Traduction]

s'est également inspiré de différents documents pour rédiger le mémoire. À la fin de notre mémoire, nous en donnons la liste.

Après avoir étudié et discuté les nombreux mémoires qui nous ont été envoyés, nous avons jugé que la question pouvait se subdiviser en trois parties bien précises. Nous nous en sommes donc servi pour structurer le mémoire dont nous allons vous donner lecture. Ces parties se présentent de la façon suivante: Questions actuelles: cette partie a trait aux questions, qui, à notre sens, exigent que l'on prenne des mesures immédiates mais qui n'ont pas trait au Régime de pensions du Canada. Les questions des pensions: cette partie traite des questions de pensions qui ne sont pas aussi urgentes que les précédentes, mais qu'il va falloir étudier à brève échéance. Questions relatives au Régime de pensions du Canada: cette partie traite comme on l'indique bien précisément des recommandations touchant le Régime de pensions du Canada.

Nous avons regroupé nos points de vue et nos recommandations avec ceux qui nous ont été communiqués, et nous avons intégré dans ces trois parties ce que nous croyons être les principales questions touchant la réforme des pensions.

Questions d'actualité: On a beaucoup palabré sur le sort économique peu enviable des personnes âgées au Canada, des femmes notamment, qui d'un point de vue financier ne sont pas prêtes à prendre leur retraite étant donné leur manque de planification financière, l'érosion de leur épargne-retraite due à l'inflation ou la pauvreté dans laquelle elles vivaient au préalable. Il faut s'occuper immédiatement de leur sort. En effet, elles ne sauraient attendre jusqu'à ce que le gouvernement juge la conjoncture meilleure et qu'il y ait soudainement davantage de fonds dont elles pourraient bénéficier.

Nous croyons que toutes les personnes âgées au Canada ont le droit de vivre dignement. Ces personnes ne devraient pas être contraintes d'abandonner le logement dans lequel elles ont vécu pendant toute leur vie pour la simple raison qu'elles ne peuvent plus se permettre de payer les taxes foncières. Elles ne devraient pas davantage être contraintes de mendier de la nourriture à la porte de service des grands supermarchés pas plus que de se livrer au vol à la tire dans les magasins à rayons pour faire face à leurs besoins quotidiens.

Nous sommes en faveur du système actuel qui lie les prestations du PRPC aux cotisations versées par les travailleurs et à la moyenne des salaires perçus. Toutefois, nous pensons que le revenu global d'une personne âgée, c'est-à-dire le revenu constitué par l'amalgame de la pension de vieillesse, les prestations de RPC et le supplément de revenu garanti devrait au moins constituer un niveau de revenu minimum acceptable. Pour cela, il faudrait que le SRV soit suffisamment souple et qu'il soit calculé en fonction du revenu individuel de façon à ce que tous les Canadiens à la retraite puissent avoir un niveau de vie minimum garanti au-dessus du seuil de la pauvreté.

En conséquent, le relèvement du supplément de revenu garanti pour les retraités devrait être une question prioritaire pour le gouvernement. Les coûts supplémentaires entraînés par une nouvelle augmentation devraient être pris en charge par le Trésor fédéral.

[Text]

We recognize that some people will be better off after retirement than before as the result of a guarantee of a basic living standard. However, we feel that this is clearly not a pension issue; it is a poverty issue, which should be addressed under another umbrella.

• 0940

In addition to providing a guaranteed minimum standard of living for all elderly Canadians, the government should develop educational programs through its various agencies and should begin intensive advertising campaigns designed to educate the general public on the necessity of planning for retirement.

The public should be made aware that Canada Pension Plan benefits alone will not provide adequate retirement income for most individuals. We feel that while government should provide a basic guarantee that no elderly Canadian will live in poverty, it should also encourage people to look after themselves and not place reliance on government to look after them in their old age. While this view appears to be contradictory on the surface, in fact it is not. One must keep in mind that in our society there are many people for whom day-to-day survival is a primary concern and for whom saving for retirement would be unrealistic. There are, however, many more people, largely middle class, who have available funds but for whom saving is not a priority, particularly for retirement.

The educational programs and advertising campaigns should be geared to the realities of retirement and the benefits of an adequate retirement income. We all have a vision of how we would like to spend our retirement years: have we planned sufficiently to make that vision become a reality?

To encourage retirement savings and planning, the government should increase the ceilings on contributions to registered retirement savings plans and should provide better tax breaks on other savings vehicles—for example, raising the interest income deduction.

In the short term these measures would cost the government both in tax dollars and in increasing benefit payouts. However, in the long term if Canadians are encouraged to plan for their retirement years they will achieve economic independence in their retirement and there will be less of a strain on government coffers as tax revenues increase and benefit payouts decrease.

It is especially important for the people who will be retiring in the next five to ten years that these recommendations receive serious consideration and implementation. As the majority of the population shifts towards old age, we should be doing everything we can to prevent people from becoming a financial burden on already strained government revenues.

[Translation]

Nous reconnaissons que certaines personnes pourront mieux vivre une fois à la retraite qu'avant si l'on garantit un revenu minimum de retraite. Toutefois, pour nous, il ne s'agit pas d'une question portant sur les pensions au sens strict, c'est une question qui a trait à la pauvreté et qui devrait être débattue autrement.

En plus de garantir à toutes les personnes âgées au Canada un niveau de vie minimum, le gouvernement par l'entremise de ses différents organismes, devrait mettre sur pied des programmes de sensibilisation et lancer des campagnes visant à sensibiliser le grand public à la nécessité de planifier la retraite.

Il faudrait que le public prenne conscience du fait que les prestations de RPC ne sont pas suffisantes, à elles seules, pour garantir à la plupart des individus un revenu suffisant au moment de la retraite. À notre avis, même si le gouvernement devrait garantir à tous les Canadiens un niveau de vie suffisant pour qu'il ne vivent pas dans la pauvreté une fois la retraite venue, il devrait également encourager les gens à être prévoyants et à ne pas se fier uniquement sur le gouvernement pour leur assurer une retraite suffisante. Même si apparemment cela peut sembler contradictoire, en réalité cela ne l'est pas. En effet, il faut bien penser que dans notre société il y a beaucoup de gens pour qui survivre d'une journée à l'autre est une question primordiale et pour lesquels mettre de l'argent de côté pour leur retraite serait irréaliste. Toutefois, il y a beaucoup d'autres personnes, de la classe moyenne surtout, qui ont de l'argent mais pour qui épargner n'est pas une considération prioritaire surtout en prévision de leurs vieux jours.

Les programmes éducationnels et les campagnes de sensibilisation devraient être axés sur la réalité de la retraite ainsi que sur des revenus de retraite suffisants. Nous avons tous une idée de la façon dont nous voudrions vivre nos années de retraite, mais il s'agit de savoir si nous avons planifié en conséquence?

Pour encourager l'épargne-retraite et la planification, le gouvernement devrait relever les fonds des cotisations aux régimes enregistrés d'épargne-retraite et également accorder de meilleures incitations fiscales pour les autres instruments d'épargne—par exemple, en augmentant les déductions relatives aux intérêts imposables.

À court terme, ces mesures entraîneraient certes des frais pour le gouvernement qui devrait relever le montant des prestations versées et accepter une diminution de ses revenus fiscaux. Toutefois, à long terme, si les Canadiens étaient encouragés à planifier leur retraite, ils pourraient devenir indépendants sur le plan économique et en conséquence le Trésor public s'en porterait mieux car les recettes fiscales augmenteraient et les prestations versées diminueraient.

Il est particulièrement important pour ceux qui vont prendre leur retraite dans les cinq à dix années à venir que ces recommandations soient prises en compte et mises en oeuvre. Étant donné qu'il y a de plus en plus de personnes âgées au Canada, nous devrions faire tout ce que nous pouvons pour empêcher que ces personnes viennent alourdir la charge financière déjà importante qui pèse sur les revenus du gouvernement.

[Texte]

In addition, Canadians should be made aware the potential pitfalls of early retirement. Since benefits from pension plans are generally based on contributions and/or a percentage of average lifetime earnings, it is essential that retirees ensure that the payout for early retirement is sufficient to compensate for lost retirement earnings from both public and private plans in later years. Individuals whose income levels fall somewhere above the yearly basic exception and below the yearly maximum pensionable earnings may be most affected and are not likely to realize this until it is too late.

In summary, we feel that the government must take immediate action to relieve the economic pressures felt by elderly Canadians. Many of today's elderly pioneered the development of our country and deserve the right to live with dignity in their old age. We realize that there are limited dollars available for such assistance, but emphasize the need for government to re-evaluate its spending priorities. We also advocate better education of the Canadian public about financial planning and retirement needs. People must be made to feel responsible for themselves.

Ms Scott: The second section, pension issues. This section of the presentation deals with specific issues not directly related to the Canada Pension Plan but which we feel need to be addressed in the near future as pension reform nears maturity.

Equality of pension benefits. While it is a known fact that women live longer than men, it would be unreasonable to assume that pension benefits to women should be less because of that fact. Women require the same amount of dollars for daily living as men do. We feel that pension benefits should be based on unisex mortality tables for all public- and private-sector pension plans.

Pension benefits for immigrants. Under the rules implemented in July 1977, new Canadians are required to live here for 40 years in order to qualify for full old age security and supplement at age 65. While the purpose of this was to permit immigrants to collect pensions from their home countries, we feel that many new Canadians come from countries where pension benefits are unheard of. Many of these people who came to our country have made significant contributions to the growth and development of our country and therefore should be entitled to the same benefits as other Canadians. We recommend that new Canadians be entitled to full old age security and supplement after 15 continuous years in Canada immediately prior to turning age 65.

Registered pension accounts. We agree in principle with the concept of a registered pension account as a vehicle for small business to provide pension benefits to their employees.

[Traduction]

En outre, il faudrait sensibiliser les Canadiens aux risques potentiels d'une retraite anticipée. Étant donné que les prestations des Régimes de pensions sont généralement fonction des cotisations versées et/ou d'un pourcentage des revenus moyens, il est essentiel que les retraités s'assurent que les prestations qu'ils toucheront en cas de retraite anticipée seront suffisantes pour compenser les gains de retraite perdus plus tard et cela tant du point de vue des Régimes publics que des Régimes privés. Ceux dont les revenus se situent au-dessus des exemptions annuelles forfaitaires et en-dessous des gains annuels maximaux ouvrant droit à la pension risquent d'être les plus touchés et probablement de ne s'en rendre compte que lorsqu'il sera trop tard.

Bref, nous pensons que le gouvernement devrait prendre sans tarder des mesures pour alléger les pressions économiques qui pèsent sur les personnes âgées au Canada. Beaucoup de personnes âgées à l'heure actuelle ont construit le pays et méritent en conséquence le droit de finir leurs jours dans la dignité. Nous nous rendons compte que les recettes de l'État ne sont pas illimitées, mais nous insistons pour que le gouvernement repense ses priorités en matière de dépenses. Nous préconisons également de mieux sensibiliser le grand public canadien à la nécessité de planifier les besoins financiers et autres lors de la retraite. En un mot, il faut amener les gens à prendre leurs responsabilités.

Mme Scott: La deuxième partie a trait aux questions de pensions. Cette partie porte sur des questions bien précises qui ne se rapportent pas directement au Régime de pensions du Canada, mais nous pensons qu'elles doivent être étudiées très rapidement étant donné que la réforme des pensions est sur le point de se faire.

Egalité des prestations de retraite. Même s'il est bien connu que les femmes vivent plus longtemps que les hommes, il serait déraisonnable de penser que les prestations versées aux femmes devraient être inférieures à cause de cela. En effet, les femmes ont besoin d'autant d'argent que les hommes pour vivre. Nous pensons que les prestations de retraite devraient être calculées en fonction de tableaux de mortalité unisexes, tant pour les régimes publics que les régimes privés.

Prestations pour les immigrants. En vertu des Règlements mis en oeuvre en juillet 1977, les néo-canadiens sont tenus de vivre ici 40 ans avant d'avoir droit à une pension de vieillesse complète et au supplément de revenu garanti à 65 ans. Ce Règlement avait pour raison d'être de permettre aux immigrants de toucher des pensions de leur pays d'origine, mais à notre avis beaucoup de néo-canadiens viennent de pays où les pensions sont inconnues. Beaucoup d'entre eux qui sont venus au Canada ont apporté une contribution importante à la croissance et au développement de notre pays et en conséquence ils devraient avoir droit aux mêmes avantages que les autres Canadiens. Nous recommandons donc que ces néo-canadiens aient droit à une pleine pension de vieillesse et au supplément de revenu garanti après 15 années de résidence continue au Canada lorsqu'ils atteignent 65 ans.

Régimes enregistrés de pensions. Nous sommes d'accord avec le fait que les régimes enregistrés de pensions peuvent être

[Text]

However, we feel that it is not necessary to create a new investment vehicle. The improvements could be made through an expansion of the registered retirement savings plan vehicle currently available to individuals. Under no circumstances should a registered pension account, if established, be administered by a government agency; the private sector is better equipped to develop competitive plans that meet individual needs.

Vesting and portability: employer pension plans should be required to vest benefits after five years of service by an employee rather than the present ten. Contributions by both the employee and the employer should be left in at that time. Upon termination, after five years of service, employees should be permitted the option of rolling over the funds into either a registered pension account—if in existence—or a registered retirement savings plan, or allowing the funds to remain in the employer plan until retirement. Transfer of pension contributions between employer-sponsored plans is not feasible, as it would require all plans to be uniform in nature. Since companies are individuals in themselves, each company should be able to develop a pension plan for their employees which best meets the needs of both the employee and the employer.

Canada Pension Plan issues. The Canada Pension Plan, when implemented in 1966, was designed to appear attractive to voters. They were advised that for merely 3.6% of earnings they would have an income when they retired at age 60, or 65, or 70. Not only that; their employers would be forced to make contributions on their behalf. It was also designed to be attractive to the provinces, who wanted money from the federal government to bolster their economies. They were offered the use of money, at a favourable rate of interest, which need never be paid back. That the Canada Pension Plan was not designed along sound actuarial principles is one of the main reasons for the funding problems that exist today. Having treated the public to a pension, the government was naturally loath gradually to increase that contribution to something more realistic. To provide oneself with a retirement income that would enable one to maintain an acquired standard of living would require a more aggressive investment savings program than 3.6% of income, particularly if the investment portfolio showed a well below average return, such as is the case with the Canada Pension Plan; 3.6% was a good phase-in, but ought to have been increased long before this.

[Translation]

un moyen pour les petites entreprises de verser une pension de retraite à leurs employés.

• 0945

Toutefois, nous pensons qu'il n'est pas nécessaire de créer un nouvel instrument d'investissements. On pourrait améliorer ceux qui existent par exemple en élargissant le régime enregistré d'épargne-retraite dont peuvent se prévaloir à l'heure actuelle les Canadiens. En aucun cas il ne faudrait que si l'on crée un régime de pensions enregistré, que ce régime soit géré par l'État; en effet, le secteur privé est mieux à même de mettre sur pied des régimes compétitifs pour répondre aux besoins individuels.

Acquisition de la quote-part patronale et transférabilité: dans le cas des régimes d'employeur il faudrait bloquer les cotisations versées par la partie patronale après cinq ans de service d'un employé plutôt que dix ans comme c'est le cas à l'heure actuelle. Les cotisations de l'employé et de l'employeur devraient donc être bloquées après cinq ans. Après cinq ans de service et en cas de cessation d'emploi, les employés auraient le choix soit de laisser cet argent dans la caisse de retraite soit de le verser dans un régime enregistré de pension—s'il en existe un—ou dans un régime enregistré d'épargne-retraite, ou encore de ne pas toucher à cet argent jusqu'au moment de la retraite. Le transfert de cotisations de pension entre les régimes d'employeurs n'est pas possible, car pour cela il faudrait que tous les régimes de pensions soient uniformes. Étant donné que chaque compagnie est une entité individuelle en soi, chacune d'entre elles devrait donc mettre au point un régime de retraite pour ses employés, régime qui répondrait le mieux aux besoins à la fois des employés et de l'employeur.

Questions relatives au Régime de pensions du Canada. Lorsque le Régime de pensions du Canada a été créé en 1966, il avait été conçu pour plaire aux électeurs à qui on avait dit que pour 3.6 p. 100 de leurs revenus ils auraient droit à 60 ou à 65 ans à un revenu de 70 p. 100 de leurs revenus professionnels. En outre, on leur avait dit que leur employeur serait tenu de cotiser en leur nom. Le RPC avait également été conçu pour plaire aux provinces qui voulaient obtenir de l'argent du gouvernement fédéral afin de donner un coup de fouet à leur économie. On leur a donc permis de se servir de cet argent à des taux d'intérêt très favorables, argent que les provinces n'étaient pas tenues de rembourser au fédéral. L'une des principales raisons pour laquelle le RPC fait face à des problèmes de capitalisation aujourd'hui découle du fait que le Régime n'a pas été conçu en vertu de règles d'actuariat bien établies. Ayant offert au public une pension, le gouvernement, naturellement, a été amené à augmenter progressivement les cotisations à un niveau plus réaliste. Pour donner aux gens une pension de retraite qui leur permettrait de conserver leur niveau de vie d'avant, il fallait se doter d'un programme d'investissement des épargnes beaucoup plus incisif que celui prévu au départ, surtout si le portefeuille d'investissements donne un rendement moyen bien en dessous de la moyenne comme c'est le cas pour le Régime de pensions du Canada; les 3.6 p. 100 étaient une bonne solution de départ mais il aurait fallu augmenter bien avant.

[Texte]

Another reason for the present problem is the intrinsic assumption on the part of many Canadians that since 1966 they have been relieved of the responsibility of providing for their own retirement. So now the government has, on one hand, the responsibility for the well-being of the senior citizens of the country and, on the other hand, people between ages 25 and 60 who do not want more deductions from their pay-cheques. In addition, employers are blanching at the prospect of being forced to raise their contributions to employee pensions, thus restraining them further in their efforts to run a cost-efficient, productive organization. All of these groups represent votes the government does not want to lose.

We feel the government should own up to the inadequacies of the Canada Pension Plan from the ground up and rethink the philosophy of the funding of the plan. Rather than addressing the reality that available money for pay-out has virtually run out by raising the contributions to continue the pay-as-you-go method of funding current pensions, we suggest that all further contributions be channelled into an independently managed annuity purchase fund, adhering to the same criteria the government places on the private sector regarding pension plans. These funds should not be available to the provinces, but should be invested in the private sector. To circumvent socialization through the back door with regard to government investment in the private sector, we would recommend investment restrictions on ownership to a maximum of 20% ownership of publicly traded companies. During the transition period, provincial governments should be required to repay a portion of their outstanding loans to assist in funding the transition costs.

We support contribution increases, but not in a pay-as-you-go arrangement, only in a fully funded plan. We further suggest a continuing actuarial review and adjustment of contribution levels and benefit levels. There should never be a circumstance where one would lose the benefit of contributions made.

• 0950

Contributions to the fully funded plan should be mandatory unless proof is furnished on an annual basis that adequate retirement programs are being participated in. Employed spouses should be required to contribute on behalf of a home-making spouse, and employed parents on behalf of invalid or disabled adult children, a minimum amount equal to the lesser of one times their present deduction level or one-half the average industrial wage, and a maximum amount equal to two times the lesser of their present deduction level or one-half the average industrial wage, unless proof is furnished on an annual basis of adequate retirement programs elsewhere. These contributions would be tax deductible to the contributor.

Unemployed persons should be required to make contributions of a minimum amount of one times their contribution level prior to becoming unemployed, or a maximum level of two times their contribution level prior to becoming unemployed. They should also be allowed to catch up on their

[Traduction]

Il y a également une autre raison qui explique les difficultés actuelles, à savoir le fait que de nombreux Canadiens ont pensé que depuis 1966 c'est l'État qui prenait en charge leur retraite, et qu'en conséquence ils n'avaient plus rien à faire eux-mêmes. Maintenant le gouvernement a d'une part la responsabilité d'assurer le bien-être des personnes âgées et, d'autre part, les Canadiens entre 25 et 60 ans ne veulent pas davantage de prélèvements sur leur chèque de paie. En outre, les employeurs craignent de voir augmenter la quote-part qu'ils versent à la pension de leurs employés, ce qui les empêcherait davantage de rendre leur entreprise rentable et productive. Tous ces groupes représentent bien entendu des votes que le gouvernement ne veut pas perdre.

Nous pensons que le gouvernement devrait se pencher sur les lacunes du RPC, repartir à zéro et repenser à la raison d'être ainsi qu'à la capitalisation du Régime. Plutôt que de penser qu'il n'y a plus suffisamment d'argent pour payer des prestations et qu'en conséquence il faut augmenter le niveau des cotisations pour continuer d'assurer les prestations des retraités, nous pensons que toutes les cotisations devraient être versées dans un fonds de rentes indépendant qui respecterait les mêmes critères que ceux des régimes privés. Les provinces n'auraient pas le droit de se servir de cet argent qui serait investi dans le secteur privé. Afin d'éviter toute socialisation des investissements publics dans le secteur privé, nous recommanderions d'imposer un plafond maximal de 20 p. 100 que pourrait détenir l'État du capital-actions des sociétés cotées en bourse. Pendant cette période de transition, les gouvernements provinciaux seraient tenus de rembourser une partie de leurs prêts en cours pour aider à payer ces frais de transition.

Nous sommes en faveur de l'augmentation des cotisations, mais pas dans le cas des régimes à répartition, seulement pour les régimes complètement capitalisés. En outre nous proposons un examen actuariel permanent et l'ajustement des cotisations ainsi que des prestations. Jamais ceux qui ont cotisé ne devraient perdre les cotisations qu'ils ont versées.

Les cotisations au régime de pension complètement capitalisé devraient être obligatoires à moins que les cotisants puissent prouver qu'ils cotisent chaque année suffisamment à un autre programme de retraite. Les conjoints employés devraient être tenus de cotiser pour leur conjoint qui reste à la maison, et les parents employés pour leurs enfants d'âge adulte handicapés ou invalides, un montant minimal égal à la moitié de leurs déductions actuelles ou la moitié du salaire industriel, et un montant maximal égal à deux fois leurs déductions actuelles ou la moitié du salaire industriel moyen, sauf s'ils peuvent prouver que chaque année ils cotisent à un autre régime de retraite. Ces cotisations seraient déductibles de l'impôt sur le revenu des cotisants.

Les chômeurs devraient être tenus de cotiser un montant minimal équivalent aux cotisations qu'ils versaient avant de devenir chômeurs ou un montant maximal représentant le double de leurs cotisations avant d'être au chômage. Il faudrait également leur permettre un certain «rattrapage» en ce qui

[Text]

contributions within a specific time period. People dropping out of the workforce indefinitely should be required to contribute on the same basis as unemployed persons.

Benefit pay-outs to couples should be on a joint and last-survivor basis only, regardless of whether there are one or two employed contributors. The Canadian who is depending on his or her Canada Pension Plan does not generally have enough financial acumen to realize why that is the best choice.

Canada Pension Plan contributions should be split equally between couples when there is a separation, divorce or cessation of common-law marriages of at least three years. The split should be automatic upon divorce and upon application in the case of separations and common-law marriages. Information to this effect should be widely circulated.

The recommendations we are making in this section are a seeding which will reap a more stable base for pensioners of the future. Government should not be so hungry for dollars now and fail to recognize the hazards of patching the present Canada Pension Plan with Band-aids.

We believe the Canada Pension Plan should be redesigned as suggested to become a fully funded, independently managed money-purchase plan, and contributions to the plan should not be obligatory where proof of adequate retirement planning is furnished, updated on an annual basis. We believe that the plan should be reviewed every three years to ensure that the fundamental concepts of the plan are being met.

Ms Kast: In concluding our discussion of the recommendations put forward concerning pensions and pension reform, we wish to emphasize the following points.

1. The government must act immediately through a variety of remedial measures to relieve the plight of the elderly poor and, further, to prevent new retirees from facing poverty in their retirement years.

2. There are certain reforms which need to take place in both the public and private sectors, independent of any major changes to the Canada Pension Plan. These are not necessarily urgent, but should be looked at in conjunction with other changes.

3. The Canada Pension Plan in its present form requires a major overhaul. We cannot hope to continue the Canada Pension Plan at the present pace without serious economic consequences for all Canadians.

We feel that our recommendations in each of the sections will bring us one step closer to achieving the three generally accepted goals for Canadian pension policy as outlined in the green paper; namely, to guarantee a basic income for those

[Translation]

concerne leurs cotisations dans un certain délai. Quant à ceux qui arrêtent de travailler pour une période indéfinie, ils devraient être tenus de cotiser de la même façon que les personnes au chômage.

Les prestations versées aux couples devraient être uniquement des prestations mixtes de réversion, peu importe s'il y a un ou deux employés qui cotisent. Les Canadiens qui dépendent du RPC n'ont en règle générale pas suffisamment le sens des affaires pour savoir pourquoi c'est ce qu'ils ont de mieux à faire.

Les cotisations au RPC devraient être partagées également entre les conjoints en cas de séparation, divorce ou cessation de mariage de droit commun d'au moins trois ans. Ce partage serait automatique en cas de divorce et sur demande dans le cas de séparation et de mariage de droit commun. Les renseignements relatifs à ces questions devraient être très largement disséminés.

Les recommandations que nous faisons dans cette partie constituent un point de départ qui assurera à l'avenir une plus grande stabilité pour les retraités. Le gouvernement ne devrait pas être si «avide» de fonds à l'heure actuelle et devrait reconnaître les risques qu'il y a de rapiécer le RPC actuel avec des mesures temporaires.

Nous pensons que le RPC devrait être repensé dans les termes que nous avons proposés afin qu'il soit complètement capitalisé, qu'il devienne un régime de souscriptions au comptant géré indépendamment et les cotisations au régime ne devraient pas être obligatoires lorsqu'une personne peut prouver qu'elle a pris des mesures qui lui garantiront un revenu de retraite suffisant, actualisé chaque année. Nous pensons que ce régime devrait être examiné tous les trois ans pour assurer que les principes de base du régime soient respectés.

Mme Kast: Nous concluons notre mémoire en faisant certaines recommandations sur les pensions et la réforme des pensions et, à cet égard, nous insistons sur les points suivants.

1. Le gouvernement doit immédiatement prendre les mesures qui s'imposent pour améliorer le sort des personnes âgées qui vivent dans la pauvreté et, en outre, empêcher que ceux qui sont sur le point de prendre leur retraite vivent dans la pauvreté.

2. Il faut apporter certaines réformes tant dans le secteur public que dans le secteur privé, nonobstant les changements importants à apporter au Régime de pensions du Canada. Ces changements ne sont pas nécessairement urgents, mais devraient être envisagés parallèlement aux autres changements.

3. Le Régime de pensions du Canada, tel qu'il existe maintenant, a besoin d'être révisé en profondeur. Il est impensable que le Régime de pensions du Canada continue d'être ce qu'il est à l'heure actuelle sans risques économiques graves pour tous les Canadiens.

À notre avis, les recommandations que nous proposons dans chacune des parties nous permettront de nous rapprocher des trois objectifs généralement acceptés dans la politique canadienne en matière de pensions telle que décrite dans le

[Texte]

without resources of their own, to ensure a fair opportunity for Canadians to provide for their retirement years, and to enable Canadians to avoid serious disruption in their living standards upon retirement.

We cannot stress enough that rational economically sound action must be taken immediately to protect the future for all Canadians, especially the elderly.

The Chairman: Thank you very much, Ms Kast and Ms Scott, for your brief.

Mr. Dantzer, do you want to lead off in questioning?

Mr. Dantzer: Fine, thank you.

I would like to thank the Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs for their brief. I must say, I think you are the first group that has come here and that I think I agree completely with your philosophy, if I understand it. You seem to be saying that the government's obligation is to ensure adequate pensions to the poverty line, and after that they should provide incentives to people to provide pensions over and above that. Is that what you are saying?

Ms Kast: That is correct.

Mr. Dantzer: Thank you very much for your support, because that is what I believe, too.

On page 7 you talk about immigrants, new Canadians, who now have to live here for 40 years, and you suggest a new scheme. Have you any idea how big a problem that is?

• 0955

Has any of your research gone into how many women are affected by the present rules? I know probably you do not have that information, but I thought by accident you might have it.

Ms Scott: No, we have not. We have received input from a variety of sources, and I must admit that that particular recommendation has not been thoroughly researched.

Mr. Dantzer: Have you any indication that this causes hardship in any real cases?

Ms Kast: I do not see it as being much of an issue of hardship; but 40 years is a long time to live in a country without being entitled to the same retirement benefits as someone who was born here; 40 years is a long time. If you came to the country when you were 20 years old, you would be 60 years old. That is the best part of your lifetime. You have made a significant contribution to the country. You are very definitely Canadian. You should be entitled to the same rights as someone who was born here.

Mr. Dantzer: We have bilateral agreements with various countries as to pensions, and I know some of the agreements are not very satisfactory. For instance, Great Britain do not index their pensions at all, and as a result, women who have come over here from England—or men too, for that matter—

[Traduction]

Livre vert, à savoir garantir un revenu de base pour ceux qui sont sans ressources propres, permettre aux Canadiens de mettre de l'argent de côté pour leur retraite et, finalement, éviter à tous les Canadiens de devoir faire face à une chute brutale de leur niveau de vie lorsqu'ils arrêtent de travailler.

Nous n'insisterons jamais assez sur la nécessité de prendre des mesures économiques rationnelles immédiatement pour protéger l'avenir de tous les Canadiens, surtout les personnes âgées.

Le président: Merci beaucoup, madame Kast et madame Scott, de nous avoir lu votre mémoire.

Monsieur Dantzer, je vous cède la parole.

M. Dantzer: Merci beaucoup, monsieur le président.

Je voudrais remercier la *Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs* pour leur mémoire. Je dois dire que vous êtes le premier groupe avec lequel je suis en parfait accord, à condition, bien entendu, que j'aie bien compris ce que vous nous avez dit. Apparemment, vous semblez dire que le gouvernement est obligé de veiller à ce que les pensions versées atteignent le seuil de la pauvreté et, après, que le gouvernement devrait inciter les gens à verser des pensions supplémentaires. Ai-je bien compris?

Mme Kast: C'est exact.

M. Dantzer: Merci beaucoup de votre appui, parce que c'est ce que je crois aussi.

À la page 7, vous parlez des immigrants, des néo-Canadiens qui, à l'heure actuelle, doivent vivre ici 40 ans et vous proposez une nouvelle façon de faire. Est-ce que vous avez une idée de la complexité du problème?

Avez-vous fait des recherches indiquant combien de femmes sont affectées par les dispositions actuelles? Vous n'avez probablement pas ces chiffres, mais sait-on jamais.

Mme Scott: Non, nous ne les avons pas. Nous avons diverses sources mais je dois admettre que nous n'avons pas fait de recherches poussées concernant cette recommandation en particulier.

M. Dantzer: Connaissez-vous des cas de personnes qui sont dans la misère à cause de cela?

Mme Kast: Non, ce n'est pas vraiment le problème mais un délai de 40 ans me paraît très long avant d'avoir droit aux mêmes prestations de retraite qu'à un citoyen natif du pays; c'est très long. Si vous arrivez au Canada à l'âge de 20 ans, vous devez attendre jusqu'à 60 ans, c'est-à-dire que les meilleures années de votre vie sont passées. Pendant tout ce temps vous aurez contribué à la société, vous êtes devenu un Canadien comme les autres et vous devriez avoir les mêmes droits qu'une personne née ici.

M. Dantzer: Nous avons conclu des ententes bilatérales avec divers pays concernant les retraites et je sais que certaines ne sont pas très satisfaisantes. Par exemple, la Grande-Bretagne n'indexe pas du tout ses pensions ce qui fait que les femmes qui viennent d'Angleterre—les hommes également, d'ailleurs—ne

[Text]

and only receive the British pension suffer rather dramatically in a period of high inflation. I know I myself have received many letters on that particular problem.

Ms Kast: We also feel there are a lot of people who have come to this country and who have fled other countries, particularly from Europe, and there is no pension provision for these people and they have spent the majority of their lifetime in this country.

Mr. Dantzer: Social welfare will look after some people.

Ms Kast: Not everyone.

Mr. Dantzer: Not everyone, no; I suppose not.

Okay, going on to vesting: five years you suggest. Why five rather than two, as suggested by the green paper?

Ms Scott: We feel the original idea of vesting pensions to encourage employees to stay with a company for a lengthy period of time is a good reason. I think times have changed, to the extent that five years is a long time now. I think we would still support the philosophy of vesting pensions to encourage employees to stay; we just have perhaps amended our definition of what a long time is. I do not think two years would be in the best interests of the employee and the employer.

Mr. Dantzer: It is rather strange, because most women's groups who have come here have said the shorter the vesting period, the better it is for women, because women have a tendency to in and out of the workforce, changing jobs frequently and things of that nature. Most women's groups have supported strongly the lower vesting.

Ms Scott: We realize that.

Mr. Dantzer: You are still sticking to your five years, though?

Ms Scott: We discussed that. We looked through the material that we have, yes.

Ms Kast: We also feel that with mobility being what it is, with two years you run the risk of having a great number of very small pensions being all over the place. It would be very expensive for a company to maintain and look after these small accounts. Five years is a better time period. It could be very expensive.

Mr. Dantzer: Your position is supported by most business groups that have come before us. They do not like the shorter vesting, for the reason you say.

Ms Scott: There are many women who are business people as well.

Mr. Dantzer: I fully realize that. I was going to say that next; that you identify more with business than with—I will not go any further.

You are the first group that has come before us, I think, to recommend a fully funded Canada pension scheme. I understand that if we did have a fully funded Canada pension scheme, first of all the contribution rates would go up around

[Translation]

touchent qu'une pension de la Grande-Bretagne et souffrent beaucoup en période d'inflation. J'ai moi-même reçu de nombreuses lettres à ce sujet.

Mme Kast: Il y a également beaucoup de réfugiés d'autres pays qui sont arrivés chez nous, particulièrement en provenance d'Europe, et qui ne bénéficient d'aucune retraite alors qu'ils ont passé la plus grande partie de leur vie au Canada.

M. Dantzer: Certains d'entre eux pourront bénéficier de l'assistance sociale.

Mme Kast: Pas tout le monde.

M. Dantzer: Non, probablement pas tout le monde.

Bien, parlons de la dévolution: vous proposez cinq ans. Pourquoi cinq plutôt que deux comme le propose le Livre vert?

Mme Scott: Nous pensons qu'à l'origine la période d'attente de cinq ans était une bonne chose afin d'encourager les employés à rester dans la même entreprise. Les temps ont peut-être changé et cinq ans est peut-être devenu une période trop longue. Nous demeurons en faveur du principe mais peut-être faudrait-il revoir la période d'attente. Je ne pense pas que deux années soient dans le meilleur intérêt de l'employé et de l'employeur.

M. Dantzer: C'est assez curieux car la plupart des associations féminines pensent au contraire que plus la période d'attente est courte, mieux cela vaut, car les femmes ont tendance à changer d'emplois fréquemment, à s'arrêter et à recommencer de travailler assez souvent. La plupart des associations se sont donc prononcées en faveur d'une période d'attente plus courte.

Mme Scott: Nous le savons.

M. Dantzer: Mais vous continuez à prôner le délai de cinq ans?

Mme Scott: Oui, après en avoir débattu et examiné les données que nous possédons.

Mme Kast: Nous pensons également que la très grande mobilité de la main-d'oeuvre nous amènerait à une situation où on aurait toutes sortes de très petites pensions à verser un peu partout. Il serait très coûteux pour une entreprise d'assurer la comptabilité de tous ces comptes. Cinq ans me paraît bien mieux car autrement cela pourrait être très coûteux.

M. Dantzer: La plupart des associations patronales que nous avons entendues partagent votre point de vue. Elles n'apprécient pas une période plus courte pour la raison que vous avez mentionnée.

Mme Scott: Beaucoup de femmes sont également dans les affaires.

M. Dantzer: Je le sais parfaitement bien et j'allais justement dire que vous semblez vous ranger davantage du côté patronal que—je n'en dirai pas plus.

Vous êtes la première association à recommander que le Régime de pensions du Canada soit entièrement capitalisé. Dans une telle perspective, les taux de cotisations devraient passer à environ 10 p. 100 car nous ne payons à l'heure

[Texte]

10%, because now we only pay about a third of the true funding cost. So you would be paying about 10% out of your contributions, employer, employee. Secondly, you would very quickly have a huge fund, running into the trillions of dollars, in your Canada Pension Plan fund, which would have to be somehow invested. There are those who say the ability of any single group, whether it be government or private business or anything else, to invest that huge amount and handle it adequately over the years is not possible.

• 1000

Ms Scott: It would be impossible.

Mr. Dantzer: It would be very difficult. Have you recognized that argument for a fully funded Canada Pension Plan? Have you come across it before

Ms Scott: We have been aware that it would run into a lot of money. I do not think it would be impossible to manage and to deal with. I believe it would be very healthy for the economy to have it.

Mr. Dantzer: Would it be possible for the government not to try to interfere and use this fund? It would be very attractive for them.

Ms Scott: This is true.

Mr. Dantzer: I am told that in Sweden, where I think they have—I may be wrong, a well funded scheme—over 40% of the investment capital in that whole country comes from the pension plan, and really all political parties do is to try to get into power so they can manage that fund in the direction they want it to go.

Ms Scott: I believe we addressed that, did we not; that it would not be managed by the government?

Ms Kast: We felt it should be managed by an independent body.

Ms Scott: What page is that on?

Mr. Dantzer: Certainly if you did get a fully funded Canada Pension Plan you would have no problem with the intergenerational transfer, because then of course every generation would, supposedly, be paying their own retirement income, rather than depending on the next generation to look after them.

Ms Kast: As the population grows older there will be fewer of the younger generation to support the older generation.

Mr. Dantzer: That is right; they probably could not do it.

On page 11 you make an interesting proposal:

Unemployed persons should be required to make contributions of a minimum amount of one times their contribution level prior to becoming unemployed or a maximum level of two times their contribution level prior to becoming unemployed.

I do not understand that.

[Traduction]

actuelle qu'environ un tiers du coût de capitalisation véritable. Les cotisations des employeurs et des employés devraient donc passer à 10 p. 100. En deuxième lieu, vous accumuleriez très vite un fonds énorme, ce montant à des billions de dollars qu'il faudrait investir. Beaucoup jugent qu'il est impossible à quiconque, qu'il s'agisse du gouvernement ou du secteur privé, de gérer et de faire fructifier à long terme un montant aussi énorme.

Mme Scott: Cela serait impossible.

mme Dantzer: Cela serait très difficile. avez-vous tenu compte de cet argument, l'avez-vous pris en considération?

Mme Scott: Nous savons bien que cela représenterait beaucoup d'argent mais je ne pense pas qu'il serait impossible de le gérer. Au contraire, cela serait une très bonne chose pour l'économie.

M. Dantzer: Serait-il possible d'empêcher le gouvernement de mettre la main sur ce fond? Cela serait très intéressant pour lui.

Mme Scott: C'est vrai.

M. Dantzer: Je crois savoir qu'en Suède, où le régime des pensions est très bien capitalisé, plus de 40 p.100 des investissements proviennent des fonds de pension—mais je peux me tromper sur le chiffre—si bien que tous les partis politiques cherchent à prendre le pouvoir pour gérer ce fond de la façon qu'ils souhaitent.

Mme Scott: Je crois que nous en avons parlé n'est-ce pas? NOus avons dit qu'il ne serait pas géré par le gouvernement.

Mme Kast: Nous pensons qu'il devrait être géré par un organisme indépendant.

Mme Scott: Sur quelle page cela se trouve-t-il?

M. Dantzer: Evidemment, si le Régime de pensions du Canada était pleinement capitalisé, il n'y aurait pas de problèmes de transfert d'une génération à l'autre car alors chaque génération apporterait son propre revenu de retraite plutôt que de devoir s'en remettre à la génération suivante pour subvenir à ses besoins.

Mme Kast: Au fur et à mesure que la population vieillit, il y aura beaucoup moins de cotisants dans la jeune génération pour subvenir aux besoins de l'ancienne.

M. Dantzer: C'est exact et elle n'y parviendrait probablement pas.

A la page 11 vous faites une proposition intéressante:

Les chômeurs devraient être tenus de verser une cotisation équivalent au minimum à une fois leur niveau de cotisation antérieur et au maximum deux fois leur niveau de cotisation lorsqu'ils étaient employés.

Je ne comprends pas cela.

[Text]

Ms Kast: The concept behind that was, first of all, that we felt all Canadians should contribute to the Canada Pension Plan, regardless of their status of being employed or not employed. We felt that a contribution level of one time would provide for the individual's contribution, and two times would provide for the employer contribution if the person wishes to make that, or somewhere in between at their choice. But we set the minimum and the maximum for those reasons. We had to deal with what is at present the employer's portion.

Mr. Dantzer: You also indicate that unemployed people should be allowed to catch up. Now, that is very interesting, because I am sure I have received three or four letters from people who have been unemployed in the last three sessions, saying why can we not continue to pay our unemployment insurance benefits, rather than losing them, when we become unemployed? I gather at the moment there is no vehicle for them to do that.

Ms Kast: No.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you.

Mrs. Killens.

Mrs. Killens: I like the educational program you speak of on page 4, or an advertising campaign geared to the reality of retirement. I think it is so very important. The average woman does not know, or does not ask her husband, and oftentimes the husband does not know, and they are shocked when they do find out. In the private sector, for example, if a man wants to have the survivor's benefit, oftentimes he finds out at the last minute that he will be cut in two, and if they choose that route, when he dies she gets a quarter only. So they have to decide whether to go full speed ahead and go for half and then a quarter.

My position would be for the woman to go for the quarter, because if she is going to live another 10 years they will have a lower standard of living; and I would be prepared to defend that on a campaign of advertising. Now, I may be wrong. If somebody proves me wrong, I am willing to listen. But it is very tempting to keep the total and to keep living.

• 1005

So I want to link that philosophy you have with page 12 and ask you a question. On page 12 in your last paragraph you say:

We believe the Canada Pension Plan should be redesigned as suggested to become a fully-funded, independently managed money-purchase plan, and contributions to the plan should not be obligatory where proof of adequate retirement planning is furnished, updated on an annual basis.

How would you do that and who would do it? Where would the proof go?

[Translation]

Mme Kast: Le principe, ici, est que nous estimons que tous les Canadiens devraient contribuer au Régime de pension du Canada, qu'ils soient chômeurs ou employés. Le versement du montant simple couvrirait la cotisation de l'intéressé et le montant double couvrirait la quote-part de l'employeur si l'intéressé souhaite la verser également, ou bien verser une somme intermédiaire entre les deux. Mais nous avons fixé un minimum et un maximum pour cette raison car il faut prévoir la quote-part qui serait normalement celle de l'employeur.

M. Dantzer: Vous dites également que les chômeurs devraient être autorisés à verser un rattrapage. C'est très intéressant car j'ai reçu des lettres de 3 ou 4 personnes qui se sont trouvées récemment en chômage qui demandent pourquoi elles ne peuvent pas continuer à verser leur cotisation d'assurance-chômage une fois qu'elles perdent leur travail. J'imagine qu'il n'existe actuellement aucun cadre permettant de le faire.

Mme Kast: Non.

M. Dantzer: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je vous remercie.

Madame Killens.

Mme Killens: J'aime bien le programme d'information dont vous parlez à la page 4, où la campagne publicitaire sur les réalités de la retraite. Je pense que c'est excessivement important. La femme en général n'est pas au courant, ou ne demande pas à son mari qui lui-même très souvent n'est pas informé et ils ont un choc quand ils apprennent ce qu'il en est. Dans le secteur privé par exemple, si l'homme souhaite la prestation de survivant, il s'aperçoit à la dernière minute que la pension est diminuée de moitié et, s'il choisit cette option, à sa mort son épouse ne touche qu'un quart. Ils doivent donc décider quelle option choisir.

Ma préférence serait que la femme choisisse le quart car si elle doit vivre encore 10 ans, ils auront un niveau de vie inférieur et je serais disposée à défendre cette solution dans une campagne publicitaire. Je peux me tromper et si quelqu'un me prouve que j'ai tort, je l'écouterai. En tout cas, il est très tentant de conserver la totalité tout en continuant à vivre.

J'aimerais donc faire le lien avec cette orientation que vous prônez et ce que vous dites à la page 12 et vous poser la question suivante. A la page 12, vous dites au dernier paragraphe:

Nous croyons que le Régime de pensions du Canada devrait être restructuré de façon à en faire un régime pleinement capitalisé, à souscription au comptant et géré de façon indépendante et que les cotisations ne devraient pas être obligatoires dans le cas de personnes qui peuvent faire la preuve qu'elles ont pris des dispositions appropriées en vue de leur retraite, le dossier étant réexaminé chaque année.

Comment feriez-vous cela et qui le ferait. A qui faudrait-il soumettre cette preuve ?

[Texte]

Ms Scott: We did not work this down to the nth degree, but we thought that on income tax returns there could be something incorporated into the form whereby the proof of adequate retirement planning, as substitutionary to the CPP, would be submitted at that time.

Mrs. Killens: I see. It would be a mandatory plan unless proven not needed?

Ms Scott: It would need to be one or the other. There would need to be one or the other on the . . .

Mrs. Killens: Could it be partly CPP with a scale?

Ms Scott: That would be very unwieldy to deal with. I do not think so, but perhaps.

Mrs. Killens: But I could be caught between. I could have a few RRSPs but not enough, and I would like to have a little bit of CPP as well.

Ms Kast: There is nothing to say you cannot have both. We are just saying that if you wish not to contribute, you can put those dollars into your private pension plan or your RRSP, or whatever, but it would be a choice. You could have both or you could have only one.

Mrs. Killens: Okay.

On page 11, when I was reading your mandatory CPP contribution for home-makers, I was a bit puzzled about the people on welfare. We have people in our riding who are permanently on welfare; they are not even unemployed. I have good percentage in my riding permanently on welfare. How would these people deal with this?

Ms Scott: When people are on welfare they can get their rent paid; they apply for things that are necessities, that they need to pay for. The payment of their CPP contributions is another necessity and the level of their welfare payments would need to take that into account. We feel it is more sensible for the government to subsidize at the contribution level than to subsidize at the pay-out level to the retiree.

Mrs. Killens: I see, okay.

The Chairman: Could I just follow on that line of questioning? If that were true, though, Mrs. Scott, what difference does it make, if you are suggesting that it be fully funded? What difference does it make to government whether they pay by contribution rate to that person on welfare or through the tax system? They still pay it.

Ms Scott: I do not follow your question.

The Chairman: What you are saying is that a person who is on welfare has to assume that their pension contributions have to come out, just as if it were rent or necessities like food. If it is really a fully funded pension anyway, does it really matter to the government whether they pay it out through the contribution rate or through the revenue system?

[Traduction]

Mme Scott: Nous ne sommes pas entrés dans tous les détails, mais nous pensons qu'il serait possible de le faire par l'intermédiaire de la déclaration d'impôt.

Mme Killens: Je vois. Le Régime serait obligatoire à moins que la personne puisse prouver qu'elle n'en a pas besoin?

Mme Scott: Il faudrait donc adopter soit un régime privé, soit un régime public. L'un ou l'autre serait obligatoire.

Mme Killens: Est-ce que l'on pourrait ne participer que partiellement au PRPC.

Mme Scott: Ce serait très difficile à administrer. C'est peut-être possible, mais je ne le crois pas.

Mme Killens: Mais je pourrais me trouver dans une situation intermédiaire. Je peux avoir quelques régimes d'épargne-retraite, mais pour un montant insuffisant et vouloir également bénéficier partiellement du RPC.

Mme Kast: Rien ne vous empêche d'avoir les deux. Nous disons simplement que si vous choisissez de ne pas cotiser, vous pouvez placer cet argent dans un régime de pensions privé ou dans un compte d'épargne-retraite, à vous de choisir. Vous pourriez avoir les deux ou n'avoir qu'un seul des deux.

Mme Killens: Bien.

Je suis quelque peu perplexe lorsque je lis à la page 11 que vous préconisez une cotisation obligatoire au RPC payée par les personnes au foyer. Dans ma circonscription, beaucoup de gens vivent en permanence de l'assistance sociale, et ils ne sont même pas chômeurs. Un pourcentage considérable de la population dans ma circonscription dépend en permanence de l'assistance sociale. Comment ces gens feraient-ils pour payer leurs cotisations?

Mme Scott: Les gens qui vivent de l'assistance sociale peuvent obtenir le paiement de leur loyer et la satisfaction de leurs besoins essentiels. La cotisation au RPC serait un autre besoin et le niveau de l'assistance sociale qui leur est versé devrait en tenir compte. Nous pensons qu'il est plus rationnel pour le gouvernement de subventionner au niveau de la cotisation plutôt que de le faire au niveau de prestations de retraite.

Mme Killens: Je vois.

Le président: Pourrais-je poser une autre question là-dessus? Si cela était le cas, madame Scott, quelle différence cela ferait-il puisque vous proposez que le régime soit pleinement capitalisé? Quelle différence cela ferait-il que le gouvernement paie le montant de la cotisation à la personne plutôt que par l'intermédiaire du régime fiscal? C'est toujours le gouvernement qui paie.

Mme Scott: Je ne comprends pas votre question.

Le président: Vous dites que la personne qui touche l'assistance sociale doit verser sa cotisation qui devient un besoin au même titre que le loyer ou la nourriture. Dans la mesure où le régime sera pleinement capitalisé, quelle différence cela fait-il que le gouvernement verse le montant de

[Text]

Ms Scott: Would there not be a tremendous difference in dollars between the government paying welfare recipients' contributions for them or the government paying a welfare recipient's pension later? As long as welfare recipients make contributions, they would be entitled to a pension when they reach retirement age.

The Chairman: Along the line of the same question Mr. Dantzer was asking, if you are unemployed . . . I have a riding in this country with 30% unemployment for the last year, and if they had to go through contribution rates to the Canada Pension Plan in addition to everything else, I just wonder how they could do it. If they have a family of three, on \$190 a week, I do not see much money left over for those people. And if you take a look at a riding like Mrs. Killens' riding, I do not know what the welfare recipient receives, but there is not much money to my knowledge left over for pension plan contributions, either through UIC or through welfare payments.

• 1010

Ms Kast: I think we feel very strongly that contributions to a pension plan should be a high priority for individuals; and if necessary, provision should be made for these contributions through either UIC or welfare payments. It should be considered at a priority level.

The Chairman: Fine, thank you.

Mrs. Killens.

Mrs. Killens: The next question on my mind is on the part-time worker. You have not touched base on the part-time worker. Do you have any opinion?

Ms Kast: Through the educational campaign we are talking about, I think for part-time workers we would advocate very strongly that the government gear a program to them in order to help them realize the importance of making contributions to something like an RRSP or some other pension plan to ensure they are provided for. We realize if you are a part-time worker you do not get the same kind of benefit through Canada Pension because you are not at a full-time level. But we think people should be encouraged to ensure they are making contributions to a plan elsewhere.

Mrs. Killens: Yes, of course. Low pay means low pension.

Ms Kast: That is correct.

Mrs. Killens: If you are part time, you are low-pay, of course, through necessity.

Ms Kast: That is why we feel so strongly about the advertising campaign. People do not realize what it really costs to live in retirement until they are there, and then it is too late. If people are educated better and younger, then we feel people will provide for themselves better.

[Translation]

la cotisation à cette personne ou le fasse par l'intermédiaire de la fiscalité?

Mme Scott: Est-ce que cela ne ferait pas une différence considérable sur le plan des montants, entre le fait pour le gouvernement de payer d'une part les cotisations des assistés sociaux ou bien de payer plus tard une pension d'assistance sociale. Dans la mesure où les assistés sociaux cotiseraient, ils auraient droit à une pension normale à l'âge de la retraite.

Le président: Dans le même ordre d'idée que M. Dantzer, si l'on est chômeur . . . le taux de chômage dans ma circonscription est de 30 p. 100 cette année et si ces chômeurs devaient cotiser au Régime de pensions du Canada en plus de tout le reste, je me demande bien comment ils feraient. Prenez une famille de trois personnes qui a \$190 par semaine, je ne vois pas ce qui peut lui rester à la fin du mois. Je ne sais pas à combien se monte l'aide sociale dans la circonscription de M^{me} Killens, mais, pour autant que je sache, il ne reste guère d'argent disponible pour couvrir les cotisations au Régime de retraite que l'on touche de l'assurance-chômage ou de l'aide sociale.

Mme Kast: Nous pensons que l'une des priorités de chacun doit être de cotiser à un régime de retraite; si nécessaire, les prestations d'assurance-chômage ou d'aide sociale pourront en tenir compte et en faire une dépense prioritaire.

Le président: Bien, je vous remercie.

Madame Killens.

Mme Killens: Ma question suivante concerne les employés à temps partiel. Vous n'en parlez pas. Avez-vous une opinion à ce sujet?

Mme Kast: Dans le cas des employés à temps partiel, nous inciterions fortement le gouvernement à mener une campagne d'information auprès d'eux afin qu'ils se rendent compte de l'importance qu'il y a de cotiser à un régime de pension ou de constituer un fonds de retraite. Nous avons pleinement conscience que les travailleurs à temps partiel ne bénéficient pas des mêmes retraites que ceux qui travaillent à temps plein et nous pensons qu'il faut les inciter à cotiser à un autre régime.

Mme Killens: Oui, évidemment. Qui dit petit salaire, dit petite retraite.

Mme Kast: Tout à fait.

Mme Killens: Si vous travaillez à temps partiel, vous êtes nécessairement peu payé.

Mme Kast: C'est pourquoi nous pensons qu'une campagne d'information est absolument indispensable. Les gens ne se rendent pas vraiment compte des besoins qu'ils auront à leur retraite et alors il est trop tard. Si l'on informe mieux les gens, à un âge plus jeune, alors ils subviendront beaucoup mieux à leurs besoins.

[Texte]

Mrs. Killens: Now, for the part-time worker, would you advocate a private pension plan?

Ms Scott: I believe our intention was that everyone contribute to the Canada Pension Plan or an alternate; and it would include the part-time worker who, right now, does not have access to contributions to the CPP but perhaps would be looked at as an unemployed or part-time employed who would make contributions to the CPP.

Mrs. Killens: You seem to be very strong on the RRSP; and somehow I get the feeling from reading the brief that you would not support too strongly the RPA, which is the registered pension account. The difference is that with the RRSP you can always pull out if you have an emergency; and sometimes in retrospect you have made a bad decision if you have pulled out your money. With RPA, it is locked in; it is a pension and it is assured for the woman. Going through trials sometimes, you may make a decision that you will regret. So in that light, would you change your opinion?

Ms Scott: When we say an expanded RRSP, I believe locking in retirement funds exactly as you say is a benefit. It prevents the money's being drawn out at a bad time and regrets later. I believe that kind of change can be made in the present vehicle. It is not necessary that a new vehicle be designed.

Mrs. Killens: I am just thinking of the advertising campaign. What women do not know and what they often do is accept a lump sum at the end rather than a pension for the rest of their days. I do not know who pressures them or whether it is not explained properly to them, but they will go for that lump sum. I am just saying that because I feel it is very, very important that we educate women, because to them it is Chinese; it is complicated.

Ms Scott: When people are shopping for their RRSP and they are shopping on the criteria of who has the highest interest rate, they are not seeing what they are buying at all. They are really looking at an irrelevancy, from the point of view of long-term planning for their retirement. We feel an emphasis needs to be made on what exactly they are going to need when they retire, whether they want to have a trip once a year once they reach 60 or 65 or whether, for recreation, they sit in the shopping malls and watch the people go by. I think points like that need to be made in this advertising campaign.

• 1015

Mrs. Killens: I have a last question. It is on credit-splitting. On page 12, you agree that it should be mandatory, and the split should be automatic upon divorce. Then you go on to say that there should be an application filed in case of separation and common law. Why the difference?

Ms Scott: The reason is that, upon divorce, there is a definite time when something can be implemented. Upon separation and the dissolution of common law marriages, there is none. There may not be paperwork, and so paperwork needs to be done. In the case of a divorce, there is plenty of paperwork that could initiate the splitting of the pension credit.

[Traduction]

Mme Killens: Seriez-vous en faveur d'un régime de pension privé dans le cas des travailleurs à temps partiel?

Mme Scott: Notre intention est que tout le monde cotise au Régime de pensions du Canada ou à un autre régime, y compris les travailleurs à temps partiel qui ne peuvent actuellement cotiser au RPC mais qui devraient avoir la possibilité de le faire, ainsi que les chômeurs.

Mme Killens: Vous semblez très en faveur des REP; j'ai l'impression, en lisant votre mémoire, que vous ne seriez pas très en faveur du compte de pension enregistré. La différence est que, dans le premier cas, vous pouvez toujours retirer votre argent si vous en avez besoin en cas d'urgence même si ce n'est pas toujours une bonne décision de le faire. Dans le cas du compte de retraite, l'argent serait bloqué, ce serait une pension assurée. Parfois, lorsqu'on se trouve en difficulté, on prend des décisions que l'on regrette ensuite. Est-ce que cela ne vous fait pas changer d'avis?

Mme Scott: Lorsque nous parlons d'un REP élargi, ce serait une bonne chose que les fonds y soient bloqués. Cela empêcherait les gens de retirer l'argent et de le regretter ensuite. Je pense que l'on peut intégrer ce changement au système actuel et qu'il n'est pas nécessaire d'en créer un nouveau.

Mme Killens: Je réfléchis à la campagne d'information. Ce que les femmes ne savent pas et qu'elles font souvent est d'accepter une somme forfaitaire au lieu d'une pension payable jusqu'à la fin de leurs jours. Je ne sais pas si on fait pression sur elles ou bien si on ne leur explique pas bien les choses, mais elles préfèrent souvent le versement forfaitaire. Il est donc extrêmement important d'informer les femmes, car, pour elles, c'est du chinois, c'est très complexe.

Mme Scott: Lorsque les gens ouvrent des REP, ils regardent uniquement les taux d'intérêt servis, ils ne voient pas du tout ce qu'ils achètent. Cela compte tellement peu, sur le plan de leurs besoins à la retraite. Nous pensons qu'il vaut beaucoup mieux dégager ce dont ils auront besoins à la retraite, savoir s'ils veulent faire un voyage par an lorsqu'ils seront âgés de 60 ou 65 ans ou bien s'ils vont passer leurs loisirs à s'asseoir dans un centre d'achat et regarder passer les gens. Ce sont ces choses-là qu'il faut faire ressortir dans cette campagne d'information.

Mme Killens: J'ai une dernière question qui concerne le partage des crédits. À la page 12, vous dites que celui-ci devrait être obligatoire et automatique après un divorce. Vous dites ensuite qu'une demande devrait être déposée en cas de séparation de concubins. Pourquoi cette différence?

Mme Scott: La raison est que, après un divorce, il existe un délai précis pendant lequel certaines choses peuvent être faites. Lors de la séparation de concubins ou de la dissolution d'un mariage de droit commun, il n'y a rien de tel, pas de formalité à remplir, il faut donc prévoir celle-ci. En cas de divorce, il y a tellement de formalités que le partage des crédits de pension peut se faire automatiquement.

[Text]

Mrs. Killens: I see that you are right on that, I think. Would you advocate also as being mandatory for the private sector, private plans—that is, mandatory credit-splitting for the private plans?

Ms Scott: Yes. Mind you, we did not address that in our pension issues. We have not really addressed that point except, perhaps, in personal discussion.

Mrs. Killens: Also, when the youngest reaches 65, the green paper recommends that there be a credit-splitting of the CPP. Do you agree to that? You are not divorcing there; the couple still is married.

Ms Scott: At 65, are we not coming to the point of pay-out?

Mrs. Killens: It does not change the amount; it is just that the woman has something to her name. If they get along, then they spend it mutually.

Ms Scott: If I understand your question correctly, on the bottom of page 11 over to page 12, it says:

Benefit pay-outs to couples should be on a joint-and-last-survivor basis *only*.

Did I understand your question? Does that answer it?

Mrs. Killens: No.

Ms Scott: I am sorry. You are saying that at age 65 they should be split.

Mrs. Killens: Yes.

Ms Scott: If we are looking at the idea . . .

Mrs. Killens: I am sorry. Although they live together . . . it does happen if you divorce, but this couple which chooses to stay together, upon reaching 65 . . . it does not make any more money; it is just that one part goes to the woman and one part goes to the man.

Ms Scott: I think if a woman has a Canada Pension Plan of her own, then that is not necessarily a problem.

Mrs. Killens: Yes; yes; but I am speaking of the other one, which is of the majority—those who have never worked. Excuse me; not now the majority; they used to be.

Ms Scott: At age 65, when they are beginning to receive their payments, if they are paid on a joint and survivor basis, do they not receive what would be tantamount to credit-splitting? No? I am sorry, then; I do not understand.

Mrs. Killens: Okay. I will give you a scenario. Maybe your president could help me with this one.

The husband has been working all his life, and the woman has been at home as a housewife raising children. He contributed to CPP all of his life. He gets to be 65 and he is going to get the CPP. The question is, would you agree that at that moment, because the wife has also worked all of her life at home, the amount should be divided in two; that the cheque be divided in two and they go to two different persons?

[Translation]

Mme Killens: Vous avez probablement raison. Est-ce que vous rendriez cela obligatoire également dans le cas des régimes de pension privés?

Mme Scott: Oui. Nous ne le disons pas dans notre mémoire, mais nous en avons parlé dans nos discussions internes.

Mme Killens: Par ailleurs, le Livre vert recommande que, lorsque le membre le plus jeune du couple parvient à l'âge de 65 ans, les crédits du RPC soient partagés. Y êtes-vous favorable, car il ne s'agit pas ici d'un divorce, le couple reste marié?

Mme Scott: Mais 65 ans n'est-il pas l'âge où commencent les versements?

Mme Killens: Le partage ne change pas le montant, il donne simplement à la femme quelque chose à son nom. S'ils continuent à vivre ensemble, ils dépensent l'argent ensemble.

Mme Scott: Si je comprends bien votre question, on dit au bas de la page 11 et en haut de la page 12:

Les versements de prestations aux couples doivent être effectués uniquement sur base conjointe et au dernier survivant.

Est-ce que cela répond à votre question?

Mme Killens: Non.

Mme Scott: Veuillez m'excuser. Vous dites qu'à l'âge de 65 ans les crédits devraient être partagés.

Mme Killens: Oui.

Mme Scott: Si vous songez à . . .

Mme Killens: Excusez-moi. Ils continuent à vivre ensemble . . . il ne s'agit pas d'un divorce, le couple continue de vivre ensemble, mais, à l'âge de 65 ans . . . il ne touche pas davantage, simplement une portion va à la femme et une portion va à l'homme.

Mme Scott: Si la femme a cotisé au Régime de pensions du Canada en son nom propre, ce n'est pas nécessairement un problème.

Mme Killens: Oui, mais je parle de celles qui sont en majorité, celles qui n'ont jamais travaillé. Excusez-moi, elles ne sont plus en majorité, mais elles l'étaient.

Mme Scott: À l'âge de 65 ans, lorsqu'elles commencent à toucher leurs prestations, si elles touchent la pension de survivant, est-ce que ce n'est pas déjà le cas? Non? Excusez-moi, je ne comprends pas.

Mme Killens: Bien. Je vais vous décrire un scénario. Peut-être votre président pourra-t-il m'aider.

Le mari a travaillé toute sa vie, la femme étant restée au foyer à élever les enfants. Il a cotisé au RPC durant toute sa vie. Parvenu à l'âge de 65 ans, il va toucher sa pension. Ma question est la suivante: Seriez-vous en faveur de diviser le montant en deux à ce moment-là, étant donné que la femme a également travaillé toute sa vie au foyer, que le chèque soit divisé en deux et soit versé à deux personnes différentes?

[Texte]

Ms Scott: Yes.

Ms Kast: But if a home-maker is making contributions to the Canada Pension Plan . . .

Mrs. Killens: No, she is not.

Ms Kast: —but if she is, as we advocate, then that does not become a problem.

Mrs. Killens: Okay. That is true. Thank you.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I welcome our guests today.

I want to deal with the Canada Pension Plan issues. You make a few statements in here that I think really do need some clarification, at least to my mind. First of all, you claim that the plan was not designed along sound actuarial-base principles, and you suggest that as being one of the main reasons for the funding problems of today.

Now if I look at the Statistics Canada figures on contributions into the Canada Pension Plan I find, as of 1983, the balance in the account is \$23.679 billion, which would indicate that somewhere along the line the Canadian workers have contributed a great deal of money to that plan. It is still on account. Now most of that is with the provinces and I think that money is being invested in the provinces. You have some doubts as to whether the provinces should have access to Canada Pension Plan money, which you indicated should be invested in the private sector and managed by the private sector.

• 1020

I do not quite understand what you mean by the problems that exist today. To me, the fund seems sound. It seems to me that the provinces are investing those funds in energy development, infrastructure for roads and rail, in schools and hospitals, a number of functions which I think most Canadian taxpayers probably expect from government.

How would you suggest that money would be better invested in the private sector? What would the private sector do with those funds that the public sector would not do? Indeed, if it did go into the private sector, where would governments have access to funding to build schools and energy projects? Would that come from the taxpayers in increased taxes or borrowings at world market interest rates which again the taxpayer is going to have to pay back? Why the real opposition, it seems to me, to the public having any access through governments to its own contributions to a pension plan?

Ms Scott: Correct me if I am wrong, but our understanding is that the provinces are not paying back this money which has been loaned to them over the years and they are being charged a very favourable rate of interest, which they pay back partially and are immediately reloaned.

[Traduction]

Mme Scott: Oui.

Mme Kast: Si une femme au foyer cotise au Régime de pensions du Canada . . .

Mme Killens: Non, elle ne cotise pas.

Mme Kast: . . . mais si elle le fait, comme nous le recommandons, alors il n'y a plus de problème.

Mme Killens: Bien. C'est vrai. Je vous remercie.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Je vous remercie, monsieur le président. Je souhaite la bienvenue à nos invitées d'aujourd'hui.

J'aimerais traiter des problèmes du Régime de pensions du Canada. Vous dites là un certain nombre de choses qui ont besoin d'être précisées, du moins à mon sens. Vous dites, tout d'abord, que le régime n'a pas été fondé sur des principes actuariels rationnels et que c'est là qu'il faut chercher l'origine des problèmes de financement actuels.

Si vous prenez les chiffres de Statistique Canada sur les cotisations au régime, on constate, pour 1983, un solde de 23,679 milliards de dollars, c'est-à-dire que les travailleurs canadiens ont apporté beaucoup d'argent à ce régime au fil des années. Cet argent subsiste, la plus grande partie est aux mains des provinces qui l'ont investie. Vous ne savez pas très bien si les provinces devraient avoir accès aux fonds du Régime de pensions du Canada fonds qui devraient être investis et administrés selon vous par le secteur privé.

Je ne comprends pas très bien ce que vous entendez en parlant des problèmes qui existent aujourd'hui. La gestion de la caisse me paraît saine. Il me semble que les provinces investissent ces fonds pour produire de l'énergie, créer des infrastructures routières et ferroviaires, construire des écoles et des hôpitaux, et entreprendre donc toute sorte d'activités que la plupart des contribuables canadiens attendent probablement de la part d'un gouvernement.

Comment cet argent serait mieux investi selon vous dans le secteur privé? Ce dernier pourrait-il l'utiliser à des fins inaccessibles au secteur public? En fait, si le secteur privé investissait ces fonds, où les gouvernements trouveraient-ils de l'argent pour subventionner la construction d'écoles et la création de projets énergétiques? Faudrait-il que les contribuables paient davantage d'impôt, ou que l'on fasse des emprunts au taux d'intérêt des marchés mondiaux, ce qui revient encore à faire payer le contribuable? Pourquoi s'oppose-t-on aussi fermement à ce que le public puisse, par l'intermédiaire des gouvernements avoir accès à ses propres cotisations à un régime de pensions.

Mme Scott: Corrigez-moi si je me trompe, mais nous pensons que les provinces ne remboursent pas l'argent qui leur est prêté, au fil des ans, alors qu'on leur impose un taux d'intérêt très favorable, qu'elles remboursent partiellement, et de plus, elles bénéficient tout de suite de nouveaux prêts.

[Text]

Mr. Miller: You make the statement "which need never be paid back" in referring to the money the provinces have. It certainly is not the understanding of anybody in this room that the provinces never need to pay back that money. From my understanding, the reason they have not been paying it back is that we are not even using up the interest gained on that fund each year to pay pensions, so there is no need to pay more money back into a fund that already has \$23 billion in it. At some stage the provinces are going to be required to pay that back—when the contributions per year become less than the benefits being paid out.

Ms Kast: I do not think we are reading the same material.

Mr. Miller: I do not know what material you are reading, but I do not think there is any doubt that the plan has billions of dollars in it; we are not even using the interest on that plan. I would like to know what material you are reading, because if the material you read is not accurate, as I suspect, then your whole presentation on the Canada Pension Plan is suspect. It is the only plan I can see that is allowing it . . .

The other statement you make here in terms of an indication that the government has now taken away some of the incentives for people to invest in their own retirement through the Canada Pension Plan: it seems to me that it is about the only plan universally available to workers in order to make some contribution to their retirement years. So 11 million people are paying into the Canada Pension Plan whereas about 4.5 million to 5 million people are all that are in private sector employer-sponsored plans. It seems to me that the crux of your whole presentation is to allow workers to contribute to their own retirement fund, and I certainly support that concept as far as it is possible for people to do. I think that is what we should be encouraging, that there should be some basic structure for retirement income, a basic level that is guaranteed by government for those workers who are not gainfully employed or are not employed at an income level that will allow them to contribute to get an adequate post-retirement income.

My knowledge of the Canada Pension Plan would indicate that it is on a fairly sound pay-as-you-go basis and that there is no intention of the Canada Pension Plan to be a fully funded plan. Indeed, looking at the figures in terms of the fund now, it was fully funded. Mr. Dantzer talks about trillions of dollars in the fund. I am not sure that either government or the private sector needs trillions of dollars in the fund.

• 1025

Ms Kast: About the \$23 billion, the \$23 billion is held by the provinces, not by the Canada Pension Plan. In the material we have read, they talk about the Canada Pension Plan not having sufficient funds to make the pay-outs even as early as 1983—there is not sufficient money in that fund to make the pension pay-outs that are required. We are concerned about this. If the Canada Pension Plan is so sound, then why all the discussion to increase the premiums to 10% of salary from what it is now?

[Translation]

M. Miller: À propos de l'argent dont disposent les provinces, vous avez dit qu'elles n'ont jamais besoin de le rembourser. Ce n'est sûrement pas ce que pensent tous les gens qui se trouvent dans cette salle. D'après mon interprétation, elles n'ont pas remboursé cet argent parce que nous n'avons même pas entièrement utilisé les intérêts accumulés sur cette caisse, chaque année pour payer les pensions, de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'alimenter davantage une caisse où se trouvent déjà 23 milliards de dollars. À un moment donné les provinces devront rembourser, lorsque les contributions annuelles deviennent inférieures aux prestations versées.

Mme Kast: Je ne pense pas que nous lisions les mêmes documents.

M. Miller: J'ignore quel document vous êtes en train de lire, mais il est indéniable que le Régime comprend des milliards de dollars; nous n'utilisons même pas les intérêts accumulés. J'aimerais savoir à quel document vous vous reportez, parce que s'il présente des renseignements erronés, ce que je soupçonne, votre exposé sur le Régime de pensions du Canada devient suspect. C'est le seul régime selon moi qui permette . . .

Vous avez dit par ailleurs qu'actuellement le gouvernement n'encourage plus les Canadiens à investir dans leur propre retraite par le biais du Régime de pensions du Canada: il me semble que c'est pratiquement le seul régime universellement accessible aux salariés, qui peuvent verser une cotisation en vue de leur retraite. Quelque 11 millions de citoyens cotisent au Régime de pensions du Canada par rapport à seulement 4.5 à 5 millions de cotisants à des régimes privés, de l'employeur. Dans votre exposé, vous semblez surtout insister pour que les travailleurs puissent cotiser à leur propre caisse de retraite, et j'appuie ce principe, dans la mesure où les gens peuvent se permettre d'agir ainsi. Nous devrions encourager la présence de certaines structures fondamentales assurant un revenu de retraite, selon un niveau de base garanti par le gouvernement aux travailleurs qui touchent un salaire modique, ou qui ne sont pas employés à un niveau de revenu permettant de verser des cotisations pour obtenir un revenu suffisant après la retraite.

D'après ce que je sais du Régime de pensions du Canada, il s'appuie sur le principe de la répartition, ce qui est très valable, et les responsables de ce régime n'ont nullement l'intention de procéder à sa capitalisation intégrale. En fait, d'après les chiffres actuels le régime était entièrement provisionné. A cet égard, M. Dantzer parle de milliards de dollars, ce qui ne s'impose sûrement pas, ni pour le gouvernement ni pour le secteur privé.

Mme Kast: À propos de ces \$23 milliards, ils sont détenus par les provinces, et non pas par le Régime de pension du Canada. Dans les documents que nous avons lus, il est dit que le Régime de pension du Canada ne dispose pas de fonds suffisants pour faire les déboursés nécessaires, et ce dès 1983. Cette situation me préoccupe. Si ce régime est aussi sain qu'on nous le dit, pourquoi toutes ces discussions en vue d'augmenter les primes à 10 p. 100 du salaire par rapport à ce qu'elles sont actuellement?

[Texte]

Mr. Miller: Well, I think—and you recognize yourself in your brief—it was a phase-in; the 3.6% was a phase-in, because it is an immature plan. It has only been in existence now for under 20 years. The maximum pension is not at the rate that it is going to be in 15 and 20 years. Indeed, there was a recognition that that plan was going to require greater contributions. I do not think anybody rejects that. But again, I think those phase-ins should be done in such a way that the surplus in the fund does not get out of control.

The Economic Council of Canada, in their report, *One in Three*, have indicated that they have studied the investment procedures of the Canada Pension fund. They find them sound; they are being invested bringing a reasonably good return. You suggest that the return is well below average. Do you have information you can present to us that shows . . . ?

Ms Kast: No, I do not think so.

Mr. Miller: I want to ask about the private pension system. The role of government, it would seem, in the private investment sector would call for more tax concessions, more incentives in RRSPs, RPAs, and greater deductions for interest income. How far should government go in using the tax system in encouraging investments or retirement income? At the moment it is costing the government about \$5 billion a year for RRSPs, private employer-sponsored plans through the tax system; which again is a drain on the Canadian taxpayer. Do you see that contribution by government increasing, to encourage people to save more for their retirement income?

Ms Kast: I think it is necessary to provide incentives for people to save for their retirement. We encourage people to spend money and put it into the economy and such things, but I think it is important to provide incentives to save for retirement, and the tax system is one of the few vehicles available to all people to provide those incentives.

Mr. Miller: So you are saying—and I think maybe that without some kind of encouragement, with some kind of a retirement educational scheme in Canada—people do not think far enough ahead to plan for their retirement years, and there are two ways: with the tax system; through education. What about mandatory plans in the private sector? I think I know what your answer might be, but . . .

Ms Scott: Mr. Miller, in answer to some of the things you are saying, I would like to refer you to our second-last paragraph on page 12; that the recommendations we are making are a seeding for the future and government should not be so hungry for dollars now and fail to recognize the hazards of patching the present Canada Pension Plan with Band-aids.

You mentioned that the surplus could get out of control in a fully funded plan. Perhaps we have not read the same material you have, but I might suggest, respectfully, that the debt could get out of control between the provinces and the federal government.

[Traduction]

M. Miller: Je pense, et vous l'admettez vous-même dans votre mémoire, que c'était progressif; une étape était le 3.6 p. 100, parce que le régime n'est pas mûr. Il existe maintenant depuis moins de 20 ans. La pension maximale n'est pas ce qu'elle sera dans 15 ou 20 ans. On admet bien que ce régime exigera de plus fortes contributions. Je pense que tout le monde l'admet. Mais encore une fois, il faudra procéder avec prudence, pour que ces augmentations progressives permettent de contrôler malgré tout les excédents de la caisse.

Dans son rapport *One in Three*, le Conseil économique du Canada a dit avoir étudié les procédures d'investissement du Régime de pension du Canada. Il les a trouvées saines, les investissements rapportant des profits raisonnables. Vous avez dit qu'il se situait bien en-dessous de la moyenne. Pouvez-vous nous présenter des renseignements qui indiqueraient . . .

Mme Kast: Non, je ne le pense pas.

M. Miller: Je voudrais poser des questions au sujet des pensions privées. Il semble que le secteur privé des investissements voudrait que le gouvernement accorde davantage de concessions fiscales, d'incitations à cotiser au REER, au CPE, et de plus grandes déductions pour les revenus tirés d'intérêts. Dans quelle mesure le gouvernement devrait-il utiliser le système fiscal pour encourager les investissements ou les revenus de retraite? Actuellement il en coûte environ \$5 milliards annuellement au gouvernement pour les REER et les régimes de pension de l'employeur, en application du système fiscal, ce qui revient encore une fois à faire payer le contribuable canadien. Pensez-vous que cette contribution du gouvernement va augmenter, et qu'il va encourager davantage les gens à économiser plus pour leur revenu de retraite?

Mme Kast: Il me semble nécessaire d'inciter les gens à épargner pour leur retraite. Nous les encourageons à dépenser de l'argent pour relancer l'économie, mais il me semble important de les encourager à épargner pour leur retraite, et le système fiscal est l'un des quelques moyens qui permettent à tout le monde d'avoir accès à ces incitations.

M. Miller: Vous dites donc, d'ailleurs, sans une certaine forme d'encouragement, et si l'on créait au Canada une certaine formation en vue de la retraite, que les gens ne prévoient pas leurs années de retraite suffisamment à l'avance, et qu'il existe deux moyens, la fiscalité et l'éducation du public. Qu'en est-il des régimes obligatoires dans le secteur privé? Je pense connaître votre réponse, mais . . .

Mme Scott: Monsieur Miller, en réponse à certaines des choses que vous avez dites, je voudrais vous renvoyer à notre avant dernier paragraphe, à la page 12; nous recommandons de préparer l'avenir, et selon nous, le gouvernement ne devrait pas être si âpre aux gains; il devrait reconnaître qu'il peut être dangereux de «raccorder» le Régime actuel de pensions du Canada.

Vous avez dit que les excédents pourraient échapper à un contrôle dans un régime entièrement provisionné. Nous n'avons peut-être pas lu les mêmes documents que vous, mais je voudrais dire respectueusement que la dette pourrait ne plus être contrôlée ni par les provinces ni par le gouvernement fédéral.

[Text]

Mr. Miller: Okay. What we are really doing is turning, I think, the Canada Pension Plan into a money-purchase plan, under your scheme.

• 1030

Ms Scott: Under the same criteria that the government expects from the private sector.

Mr. Miller: And the private sector does not, by and large, protect people in retirement from inflation; there is no inflation protection in most private plans. Are you suggesting that the risk of inflation should be strictly held by the contributor to his or her plan? The green paper talks about inflation protection through an excess interest mechanism. What would your feeling be in terms of how we would protect people from the ravages of inflation under the money-purchase plan that you seem to be advocating for the Canada Pension Plan?

Ms Kast: We think the plan should be under constant review and I think periodically adjustments should be made. I think the same could probably be applied to the private sector, that plans should be reviewed and the adequacy of pension benefits assessed and periodically adjusted. I think to put in an automatic inflation protection provision does not provide an incentive to reduce inflation.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Most of the groups that have appeared have recognized under the Canada Pension Plan this intergenerational transfer; at least some say there should be less emphasis on it at the present time. In 1966, what would you have done with the elderly who did not have pensions etc., using the same philosophy? There was a conscious decision made in 1966 to transfer that burden to the next generation so those who had gone through the depression and the war years could have a reasonable standard of living in their retirement years. Using your philosophy, I just want to have a feel for what you would have done in 1966 with it.

Ms Scott: I do not know. I think we need to start where we are at and rethink or perhaps redesign; certainly redesign the plan.

The Chairman: You are one of the first groups who have come before us and recommended a fully funded Canada Pension Plan, to my knowledge. I am just trying to go back through some of the other briefs. Most of them have agreed that we just keep the Canada Pension Plan at pay-go. The danger that we have when we undertake to reform the pension system is that we do not slow down the economic recovery. This has been the recommendation by group after group; that whatever we do, we do not do anything to dampen the economic recovery that is just beginning to take place and, hopefully, do not make any recommendations that will retard growth in the economy over the next 20 years. Using that philosophy, if we took your recommendation of going fully funded on the Canada Pension Plan, do you not feel that if we suddenly took, let us say, 10% from everybody to make it fully funded it would dampen economic recovery? Does that not

[Translation]

M. Miller: Très bien. D'après votre système, il me semble que nous sommes en train de transformer le Régime de pensions du Canada en un régime à cotisations déterminées.

Mme Scott: D'après les mêmes critères que ceux qu'attend le gouvernement du secteur privé.

M. Miller: Et dans l'ensemble, ce dernier ne protège pas les retraités de l'inflation; il n'existe aucune protection contre l'inflation dans la plupart des régimes privés. Voulez-vous donc dire que le risque d'inflation devrait être strictement pris en charge par le cotisant? Le Livre vert prévoit la protection contre l'inflation au moyen d'un mécanisme d'intérêt excédentaire. Comment selon vous faudrait-il protéger les retraités des ravages de l'inflation dans le régime à cotisations déterminées que vous semblez recommander pour le Régime de pensions du Canada.

Mme Kast: Nous pensons que le régime devrait être constamment examiné, et que des rajustements périodiques devraient y être apportés. La même chose pourrait probablement s'appliquer au secteur privé; il faudrait revoir les régimes, évaluer la valeur des prestations de pensions et les rajuster périodiquement. Prévoir une disposition automatique de protection contre l'inflation ne contribue pas à réduire l'inflation.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Le président: La plupart des groupes qui ont comparu devant nous ont reconnu que le Régime de pensions du Canada a créé des transferts d'une génération à l'autre; certains du moins estiment qu'il faudrait moins y insister pour le moment. Qu'auriez-vous fait, en 1966, des personnes âgées qui n'avaient pas de pension, avec ce même principe? En 1966 il a été délibérément décidé de transférer ce fardeau à la prochaine génération, afin que ceux qui avaient vécu la grande crise et les années de guerre puissent jouir d'un niveau de vie raisonnable dans leurs années de retraite. Prenons vos théories, et dites-moi ce que vous auriez fait en 1966?

Mme Scott: Je l'ignore. À quoi bon revenir en arrière; il faudrait repenser les choses, les concevoir à nouveau peut-être; il faut certainement concevoir le régime autrement.

Le président: Vous êtes le premier groupe qui ait comparu devant nous pour recommander un Régime de pensions du Canada entièrement capitalisé, à ma connaissance, du moins. J'essaie de repenser à certains autres mémoires. La plupart des témoins ont convenu de maintenir le principe de la répartition pour le RPC. Il est excellent de réformer les structures des pensions, à condition de ne pas ralentir la relance économique. Tous les groupes ont recommandé que, quoique nous fassions, nous évitions à tout prix de freiner la relance économique qui commence à peine à poindre, et ils espèrent aussi que nos recommandations ne retarderont pas la croissance de l'économie au cours des vingt prochaines années. D'après ce principe, si, comme vous le recommandez, nous faisons du RPC un régime pleinement capitalisé, ne craignez-vous pas qu'en exigeant 10 p. 100 de chacun pour y parvenir, nous ne retardions la relance économique? Ne craignez-vous pas que

[Texte]

concern you, that taking that kind of dollars out of the system suddenly would affect the economic recovery?

Ms Kast: Are you certain that 10% is the number that would be required?

The Chairman: Well, let us assume that it is even 7% or 6%. Most groups have said to us, be very careful about the phase-in on anything we do in the pension system, because it will dampen the recovery. I am just wondering about your reaction to that.

Ms Scott: We refer to it as a phasing-in as well. The actual nitty-gritty of it and the timing of the phasing-in we had not addressed ourselves to.

The Chairman: Some of your recommendations, for instance that you could not own more than 20% of any one company or stocks, etc.—with the dollars we are looking at if we went to a fully funded Canada Pension Plan tomorrow, we could probably buy out every company in the Toronto Stock Exchange with that kind of dollars. That is what we are looking at.

Ms Scott: This fund would not be managed by the government. This would be a pension plan with dollars, that although the vehicle is provided and designed by the government, the dollars would be in the Canadian economy. All Canadians would benefit. It would not be controlled by the government per se.

The Chairman: Michael, did you . . .

Mr. M.C. Wolfson (Research Associate): If I may, Mr. Chairman, there could well be more funds in this plan, no matter who managed it, than there are shares in all of the Canadian economy. The assets of the funds start to become an appreciable fraction of the total assets, at least the financial assets that are traded in the capital markets of the country.

• 1035

Ms Scott: That would certainly look after inflation-proofing it, would it not?

Mr. Wolfson: Yes, but I do not see how you could make your rule of not more than 20% ownership work, if the size of the fund is bigger than 20% of the corporate equity in the country.

Ms Kast: We realized that with the dollars the government had there could be a problem in terms of investing, that government could virtually buy out all kinds of companies. We realized that. We felt that an investment restriction of some sort was necessary so that the government really did not have control of private companies. That could create all kinds of problems—you could get into favouritism, you could get into all these things—so we felt it was necessary to put an investment restriction on that. We chose 20% because we looked at the concept of ownership or significant influence.

[Traduction]

retirer brusquement ces sommes du système ne compromette la relance?

Mme Kast: Êtes-vous sûr qu'il faille ces 10 p. 100?

Le président: Supposons qu'il s'agisse de 7 ou 6 p. 100. La plupart des groupes nous ont dit d'être très prudents quant aux augmentations progressives ou pour tout ce que nous pouvons envisager dans le Régime des pensions, parce que cela pourrait freiner la relance économique. Je voulais simplement savoir ce que vous en pensez?

Mme Scott: Nous envisageons aussi cela de façon progressive, sans en avoir vu les moindres détails, et sans avoir fixé de calendrier.

Le président: Dans certaines de vos recommandations, par exemple lorsque vous dites qu'il ne faudrait pas détenir plus de 20 p. 100 des titres d'une compagnie, ou des actions . . . or, avec l'argent dont il s'agit, si nous envisageons demain un Régime de pensions du Canada entièrement capitalisé, il serait probablement possible de racheter les actions de n'importe quelle société à la bourse de Toronto. Voilà ce dont il est question.

Mme Scott: Le gouvernement ne pourrait pas administrer cette caisse. Ce serait un Régime de pensions approvisionné, et bien que ce soit le gouvernement qui ait assuré et conçu ce système, l'argent se situerait dans l'économie du Canada. Tous les Canadiens en profiteraient. Le contrôle ne se ferait pas directement par le gouvernement.

Le président: Michael, avez-vous . . .

M. M.C. Wolfson (adjoint de recherche): Avec votre permission, monsieur le président, je voudrais dire qu'il pourrait y avoir plus de fonds dans ce régime, quel que soit le responsable de sa gestion, qu'il y a d'actions dans l'ensemble de l'économie du Canada. Les éléments d'actifs de la caisse commencent à devenir une fraction appréciable de l'ensemble des biens, du moins les valeurs financières qui sont négociées sur les marchés canadiens des capitaux.

Mme Scott: Cela résoudrait le problème de l'inflation, n'est-ce pas?

M. Wolfson: Oui, mais je ne vois pas comment vous pourriez établir la règle que vous préconisez, limitant à 20 p. 100 la proportion de détention des actions, si la caisse comprend plus de 20 p. 100 de la part d'intérêt des sociétés, au Canada.

Mme Kast: Nous avons pensé qu'avec les sommes dont disposait le gouvernement il pourrait y avoir des problèmes d'investissement, étant donné que le gouvernement pouvait pratiquement racheter toutes sortes de sociétés. Nous avons compris cela. Il nous a donc semblé nécessaire de prévoir quelques restrictions aux investissements, afin que le gouvernement ne puisse pas contrôler les sociétés privées. Cela pourrait entraîner toutes sortes de problèmes, il pourrait y avoir du favoritisme, par exemple, et nous avons donc estimé nécessaire de limiter les possibilités d'investissement. Nous avons choisi

[Text]

Mr. Wolfson: Have you looked at the feasibility, the consistency, between that proposal and the total volume of funds that would be in the pension plan, even if it were privately managed?

Ms Kast: We did not have access to the idea of the dollars involved to be able to multiply out the dollars. We do not have that kind of information available to us.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

I would just like to ask you about one of the statements in your brief, where you say:

We feel that while Government should provide a basic guarantee that no elderly Canadian will live in poverty, it should also encourage people to look after themselves and not place reliance on Government to look after them in their old age.

We have found that quite the opposite is true, that regardless of how sensible a person may be there just is not the tendency for younger people to think about pensions. It is when they get well into their forties and fifties that they start to realize that at 65 they could have a problem. In fact, there are some people who have mentioned that we should not have a minimum contributory age at all, that as soon as a person starts working he or she should immediately start contributing to a pension plan. Really, without the government's putting on some pressure, either in the form of a CPP or through some other factor, people are just not going to save for retirement.

Ms Kast: I think that is why we so strongly advocated some sort of educational program to show the difference between what it is like to live in retirement at the poverty level and at some other level of income, to show that there is a significant difference and to provide that incentive.

Mr. MacLellan: I would like to ask you a question on that statement as well. You say that:

the Government should develop educational programs through its various agencies and should begin intensive advertising campaigns designed to educate the general public on the necessity of planning for retirement.

I just wonder if in fact the government can really and justifiably get into an advertising campaign of that intensity and whether it would be politically correct to do so, or even financially correct to do so. As to how much this would actually cost—and it could be fairly expensive—do you not think perhaps there is some responsibility on the part of the private sector, certainly people who hold private plans, to give some accounting as to not only where those private plans stand but also as to the benefits of planning for retirement and also, I think, perhaps even more importantly, to provide some information to the spouse of the pensioner as to his or her benefits under the plan and his or her vulnerability or position should the pensioner die?

[Translation]

20 p. 100, parce que nous avons envisagé le principe de la part de propriété ou d'influence pertinente.

M. Wolfson: Avez-vous envisagé le lien possible entre cette proposition et le volume total des fonds qui se trouveraient dans le régime de pension, même s'il était géré par le secteur privé?

Mme Kast: Nous ne savions pas de combien d'argent il s'agissait, pour pouvoir faire une multiplication. Nous ne disposons pas de ce genre de renseignement.

Le président: M. MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Je voudrais vous poser une question à propos de ce que vous dites dans votre mémoire, et je cite:

Nous estimons que bien que le gouvernement doive assurer une garantie fondamentale selon laquelle aucun Canadien âgé ne vive dans la pauvreté, il devrait aussi encourager les gens à s'occuper de leur propre retraite, afin de ne pas compter sur le gouvernement pour qu'il s'occupe d'eux dans leur vieillesse.

Nous avons constaté que l'inverse est vrai; en effet, bien qu'ils soient raisonnables les jeunes n'ont pas tendance à penser à leur pension. C'est vers la quarantaine ou la cinquantaine que l'on comprend qu'à 65 ans il risque d'y avoir des difficultés. En fait, certaines personnes nous ont dit qu'il ne devrait pas du tout exister d'âge minimum de cotisation, afin que dès que quelqu'un commence à travailler il cotise immédiatement à un régime de pension. En fait, si le gouvernement n'exerce pas certaines pressions au moyen du RPC ou d'autres dispositifs, les gens ne voudront pas économiser pour leur retraite.

Mme Kast: C'est pourquoi nous recommandons avec insistance la création d'une sorte de programme éducatif, pour montrer la différence qui existe entre une retraite au niveau de la pauvreté et à un autre niveau de revenu, pour montrer que la différence est grande et donc d'encourager les gens à agir.

M. MacLellan: Je voudrais vous poser une question au sujet de ce que vous avez dit par ailleurs et je cite:

Le gouvernement devrait créer des programmes éducatifs par l'intermédiaire de ses divers organismes, et il devrait commencer de grandes campagnes publicitaires conçues pour éduquer le grand public quant à la nécessité de planifier sa retraite.

Je voudrais savoir si en fait le gouvernement peut réellement et de façon justifiée lancer une campagne publicitaire aussi considérable, et si politiquement ou même financièrement il devrait agir ainsi. Quant aux coûts effectifs—ils seraient très élevés sans doute—ne pensez-vous pas que le secteur privé devrait avoir une certaine responsabilité à cet égard, en tout cas envers ceux qui possèdent des régimes privés, afin de préciser non seulement où se situent ces régimes, mais aussi pour expliquer les avantages d'une planification de la retraite, et aussi, et c'est peut-être encore plus important, pour expliquer au conjoint du retraité quelles sont ses prestations en vertu du régime, et quelle serait sa situation au décès du pensionné?

[Texte]

Ms Scott: I think we do believe, in this advertising campaign, that the responsibility should not only be on the government to advertise but that the private sector should also be encouraged to advertise and to cover these things that you mentioned.

Ms Kast: The government is an independent body, so to speak, that can provide that kind of information to everyone, and it has already a network of agencies. I think if the government were to begin such a campaign the private sector would pick up on it. I just think the government reaches everyone, but the private sector does not necessarily. People could see that it was the difference between something that would be good planning and something that is perhaps done by the private sector—more for business. They would see that there is a good purpose to it.

• 1040

Mr. MacLellan: My only concern, though, is this. If the government starts it and the private sector sees that the government is doing it—the private sector is not going to volunteer expenditures just because they feel it is a good program and they want to do it as well. I think they are quite prepared to let the government continue to do it on their own and not to make those expenditures themselves. That is my main concern, and I think there should be . . .

Also there is not only the advertising aspect but the educational aspect. As you know, a lot of pensioners are passing away and their wives really do not know the first thing about pensions. Without stretching or exaggerating the situation, they really literally do not know what a pension plan entails. I think this is a serious deficiency and they are faced with it. They are faced with the grief of losing a spouse and then having this thrown on top of them—all at the same time. It is difficult.

Ms Kast: It is a lot. I think that someone has to make a start—there has to be a beginning somewhere and someone has to take the responsibility to begin this program.

Mr. MacLellan: You say on page 12 that the Canada Pension Plan should not be obligatory. I must say I disagree with that, because I honestly feel that it is important to maintain a locked-in pension vehicle, and regardless of the situation, regardless of what a person's own concerns are regarding pensions or the competing needs for funding through life, until they get to age 65, this CPP will always be there. This is a concern . . . If people feel they should not contribute to CPP yet have a private pension plan or a pension program, and then later on decide that they want to cancel that private pension plan, they reach age 65 without very much. There is an obligation on the government, of course, not to let them be without anything at all. Yet this could have been avoided, and I feel that this is at least one of many advantages of the CPP.

Ms Scott: I think we say that they could opt out of the CPP if there were a comparable plan that they were contributing to—comparable in the sense that the funds they were contributing would not be accessible to them until they retire.

[Traduction]

Mme Scott: Nous pensons que dans cette campagne publicitaire la responsabilité ne devrait pas uniquement incomber au gouvernement; le secteur privé serait aussi encouragé à expliquer les choses que vous avez mentionnées.

Mme Kast: Le gouvernement est pour ainsi dire une organisme indépendant qui peut fournir ce genre de renseignements à tout le monde, et il possède déjà tout un réseau d'organismes. Si le gouvernement devait lancer une telle campagne, je pense que le secteur privé l'imiterait. Je pense que le gouvernement peut atteindre tout le monde, ce qui n'est pas nécessairement vrai du secteur privé. Les gens pourraient peut-être voir qu'il existe une différence entre ce qui pourrait être une bonne planification et ce que peut faire le secteur privé, qui est davantage axé vers le milieu des affaires. Il serait donc utile de procéder ainsi.

M. MacLellan: J'ai cependant une seule réserve. Si le gouvernement lance une telle campagne et que le secteur privé voit ce qu'il en est, il ne va pas décider de faire des dépenses du simple fait qu'il estime que c'est un bon programme et qu'il veut l'adopter aussi. Je pense qu'il est tout à fait disposé à laisser le gouvernement agir de son propre gré, sans devoir faire ces dépenses. C'est là ma principale préoccupation, et j'estime qu'il faudrait . . .

De plus, ce n'est pas seulement le côté publicitaire, mais le côté éducatif qui se pose. Comme vous le savez, beaucoup de pensionnés décèdent, et leurs épouses ignorent tout des pensions. Sans vouloir exagérer, elles ne savent absolument pas ce que suppose un régime de pension. Il y a là une grave lacune. Elles sont confrontées à la douleur que représente la perte d'un époux, et ensuite elles doivent subir toutes ces difficultés, tout cela en même temps. C'est difficile.

Mme Kast: En effet, je pense que quelqu'un doit commencer—il faut un début, et quelqu'un doit se charger de lancer ce programme.

M. MacLellan: À la page 12, vous dites que le Régime de pensions du Canada ne devrait pas être obligatoire. Je dois dire que je ne suis pas d'accord avec vous, parce qu'honnêtement j'estime important de maintenir un système de pension bloqué, et quelle que soit la situation, quelles que soient les préoccupations d'un citoyen quant aux pensions ou à la nécessité de trouver des fonds pendant toute une vie, jusqu'à l'âge de 65 ans, ce RPC sera toujours là. C'est une difficulté . . . Si les gens estiment ne pas devoir cotiser au RPC, alors qu'ils ont un régime ou un programme de pension privés et qu'ils décident par la suite qu'ils veulent annuler ce régime privé, ils se retrouvent à 65 ans avec une pension minime. Naturellement, le gouvernement est obligé de ne pas les laisser entièrement dépourvus. Or cela aurait pu être évité, et j'estime que c'est là au moins l'un des nombreux avantages du RPC.

Mme Scott: Nous avons dit, je crois, qu'ils pourraient se retirer du RPC s'il existait un régime comparable auquel ils cotisaient—comparable au sens où les fonds qu'ils verseraient ne leur seraient pas accessibles avant la retraite.

[Text]

Mr. MacLellan: Yes.

Ms Kast: I think also if this option is provided, there would have to be different kinds of restrictions on such things as RRSPs, in terms of your funds—locking into the plan and being able to withdraw funds from the plan.

Mr. MacLellan: So what you are saying, then, is that there should be a certain locking-in provision on private plans and that if a person leaves a job before the vesting period, which you say is five years, then these funds should be rolled over into an RRSP or an RPA, which is locked in as well, and regardless of whether a person changes from one pension vehicle to another—a private plan to an RPA or an RRSP... it can only go from one plan to another. It cannot go back to that person. It has to be locked in.

I also wanted to talk to you about the GIS. You say it should be increased and that this increase should be borne by government revenues. So what we are doing—really in this instance, we are increasing the government expenditures towards pension plans, and once again there comes the question of how much can the government really afford to pay in the future towards the pension program in Canada. Do you see the GIS as an ongoing program or an interim program?

• 1045

Ms Scott: We see it as an interim program. Just as with the advertising campaign, we believe the dollar spent now would save dollars in the future.

Mr. MacLellan: What do you mean?

Ms Scott: If corrective measures were implemented, the Guaranteed Income Supplement for retired persons ultimately would be able to be phased out, because sufficient levels of income would be provided as time goes by, as the processes start to mature; and as with the advertising dollars spent now to encourage people to plan for the future themselves, to take seriously their retirement planning, I believe we would see a drop in the need for subsidizing in later years.

Mr. MacLellan: My main concern with that is how do we know? If we are going to have a large dependency on private-sector and private plans, as you say, how do we know what is going to be needed in the future through a GIS? We are putting a greater reliance on the private sector and we are allowing people not to contribute to CPP, so we do not have a CPP level that we can more or less anticipate at age 65, and we do not know perhaps what the OAS level is going to be; we have not talked about that. How are we going to anticipate? Do you feel a certain registry of private-sector contributions should be maintained with respect to each individual as time goes on?

Ms Scott: That may be necessary. We refer a couple of times to periodic reviews that may be necessary. Reporting through income tax forms may turn out to be insufficient as the years go by, and there might need to be a more complete reporting.

[Translation]

M. MacLellan: Oui.

Mme Kast: Je pense aussi que si cette option était possible, il faudrait prévoir toutes sortes de restrictions comme, par exemple, celle qui vise le REER, où les fonds sont bloqués dans le régime, bien qu'il soit possible de les retirer.

M. MacLellan: Vous dites donc qu'il faudrait prévoir une disposition de blocage dans les régimes privés, de sorte que si quelqu'un quitte son emploi avant la période d'acquisition—qui est de cinq ans selon vous—ces fonds puissent être versés dans un REER ou dans un CPE, qui est aussi bloqué, et que cette personne change d'un régime de pension à l'autre—d'un régime privé à un CPE ou à un REER—les fonds peuvent simplement aller d'un régime à l'autre. Ils ne peuvent pas revenir à cette personne. Ils doivent être bloqués.

Je voudrais aussi vous parler du SRG. Vous dites qu'il faudrait l'augmenter, et que cette augmentation devrait être payée à même les recettes du gouvernement. Par conséquent nous augmentons les dépenses de l'État au chapitre des régimes de pension, et encore une fois il faut se demander combien d'argent le gouvernement pourra vraiment se permettre de dépenser à l'avenir pour le programme de pensions au Canada. D'après vous, le SRG est-il un programme permanent ou provisoire?

Mme Scott: Pour nous il s'agit d'un programme intérimaire. Comme dans le cas de la campagne de publicité, nous croyons qu'il sera possible de faire des économies considérables à l'avenir si nous investissons de l'argent maintenant.

M. MacLellan: Qu'est-ce que vous voulez dire?

Mme Scott: Si on introduit des mesures correctives, on pourrait graduellement éliminer le supplément du revenu garanti pour les personnes à la retraite, car avec le développement du processus, ces personnes auront des niveaux de revenu suffisant à la longue; et comme on a dit au sujet des investissements publicitaires pour encourager les gens à planifier leur retraite de façon sérieuse, je suis persuadée que les subventions seraient moins nécessaires à l'avenir.

M. MacLellan: Mais ce qui me préoccupe, c'est qu'on ne peut pas savoir. Si nous allons nous fier surtout au secteur privé et aux plans privés, comme vous le préconisez, comment prévoir quels seront les besoins du SRG à l'avenir? On compte plus sur le secteur privé et on n'oblige pas les individus à contribuer au RPC, alors on ne peut pas anticiper quel sera le niveau du RPC quand on arrive à 65, et on ne sait pas non plus quel sera le niveau de la PSV; nous n'avons parlé de cela. Comment faire des prévisions? Croyez-vous qu'on devrait établir un registre de contributions du secteur privé pour chaque individu avec le temps?

Mme Scott: C'est une possibilité. On a parlé à quelques reprises de la nécessité éventuelle de révision périodique. Les renseignements disponibles à partir des formules d'impôt sur le revenu peuvent s'avérer inadéquats à la longue, et il faudrait peut-être établir un système de vérification plus complet.

[Texte]

Mr. MacLellan: Right.

Ms Kast: In addition, you would also have information, because if a person is required to prove annually that they have contributions elsewhere, maybe from that proof you would be able to determine what your needs will be, because you would have access to that information.

Mr. MacLellan: Yes. Access to that information would be imperative, I would think, under such a system.

I just wanted to go for a minute to the independently managed annuity purchase fund, which you mentioned in your brief as a substitute for funding with the provinces, and how exactly you saw that as being implemented.

Ms Scott: We did not see it, perhaps, from the point of view of the amount of funds that would ultimately mean for the government. The government would not be investing it; it would be farmed out to be invested. But we do see it as making a very strong financial base for the country, almost in a co-operative sense of the private and public sectors, because the private sector would have access to investment by this government pension, the CPP or whatever it be called. We see it—I do not know—10 or 20 years down the road, as making a very strong economy.

Perhaps, as was mentioned, this would mean there would be enough money for the government to own everything. I do not see that, if it is privately managed, as being a threat or a danger. I just see it as being very, very healthy and very sound.

Mr. MacLellan: How do you recommend it should be parcelled out to the private sector? On what basis? Who should get it for investment purposes, and what kind of security should they give as to what they would have to provide in order to be able to account for this funding? Do you see any kind of limit as to how much a private-sector corporation or institution could receive under this?

Ms Scott: Does not the private sector need to report to the government in the management of any of their retirement funds?

Mr. MacLellan: Oh, yes, yes. There is no problem with that.

Ms Scott: Could not the same criterion be met in this other arrangement?

• 1050

Mr. MacLellan: Yes, but the thing is they are reporting to the government on pension funds, and of course the funds are guaranteed by the government to a certain degree, but they are not using government funds per se. There is not any accountability. The government is not really giving its own funds to the private sector. I just wonder about the relationship that would exist and what kind of a limit; for instance, would the government give a private-sector insurance company or finance company a certain percentage of its net income or gross revenue or whatever for that company to use, for instance? This is what I was wondering.

Ms Scott: You mean as opposed to one company's managing the whole thing?

[Traduction]

M. MacLellan: C'est exact.

Mme Kast: En plus, vous aurez justement cette information, car si l'individu doit prouver chaque année qu'il a fait des contributions ailleurs, vous pourriez éventuellement établir vos besoins à partir de ces renseignements, car vous auriez eu accès à ces faits.

M. MacLellan: Oui. Avec un tel système, je crois qu'il serait essentiel d'avoir accès à cette information.

J'aimerais passer maintenant au fonds indépendant de constitution de rente, que vous avez mentionné dans votre mémoire et qui remplacerait le financement provincial. J'aimerais savoir comment vous comptez procéder.

Mme Scott: On ne l'envisage pas sous l'angle de la contribution éventuelle du gouvernement. Le gouvernement n'y investirait pas; les investissements seraient faits à l'extérieur. Mais on aurait ainsi une base financière très solide au pays, un projet coopératif si j'ose dire entre les secteurs privés et publics, car le secteur privé aurait accès à cette pension gouvernementale, RPC ou autre. D'ici 10 ou 20 ans, je ne sais pas exactement, ceci devrait contribuer à une économie très solide.

Comme on l'a déjà dit, il y aurait un financement adéquat, qui permettrait au gouvernement de devenir propriétaire. Je ne vois pas de menace ni de danger à ce que ceci soit administré de façon privée. Je vois tout simplement quelque chose de très sain et de très solide.

M. MacLellan: Comment en faire l'allocation au secteur privé? Quels seront les critères? Qui aura la responsabilité de l'investissement, et quelles seront les garanties requises quant à ce financement? Est-ce qu'on devrait établir des limites pour les sociétés ou les institutions privées en vertu d'un tel programme?

Mme Scott: Mais le secteur privé doit faire rapport au gouvernement au sujet des fonds de retraite qu'il gère, n'est-ce pas?

M. MacLellan: Ah, oui. Il n'y a pas de problème là.

Mme Scott: Ne pourrait-on pas appliquer le même critère ici?

M. MacLellan: Oui, mais là il fait rapport au gouvernement au sujet des fonds de retraite; évidemment, les fonds sont garantis par le gouvernement jusqu'à un certain point, mais il ne se sert pas d'argent gouvernemental comme tel. Il n'y a pas de responsabilité. Le gouvernement ne donne pas son argent au secteur privé. Je me demande quels seraient les liens et quelles seraient les limites; par exemple, est-ce que le gouvernement accorderait à une société privée d'assurance ou de financement certains pourcentages de ses revenus nets ou bruts et la société s'en servirait? C'est ce que je me demande.

Mme Scott: Vous voulez dire que la société ne gèrerait pas toute l'affaire?

[Text]

Mr. MacLellan: Yes. Yes.

Ms Scott: No. I do not see one company's managing the whole.

Mr. MacLellan: Would it be a certain percentage that each company would get, based on its gross revenue or net income?

Ms Scott: Some criterion like that.

Mr. MacLellan: You would not give a large sum of money. I was just saying it could be . . .

Ms Scott: Then you would have one.

Mr. MacLellan: There could be an imbalance if a small company received a couple of billion dollars; this is all I am saying.

Ms Kast: The criteria would have to be established. We are just putting forth a concept.

Mr. MacLellan: I am not arguing with the concept. I am just trying to get information.

Ms Kast: We realize there have to be criteria established.

Mr. MacLellan: We need information, as much information as we can get.

The Chairman: Thank you, Mr. MacLellan.

May I ask a question on the home-makers' pension plans? You recommend that there should be a home-makers' pension. Can we just get some details on your contributions? I do not understand the funding level. You say that it should be a minimum amount equal to the lesser of one time their present deduction level. Is this deduction level . . .

Ms Kast: We are talking about a minimum amount equal to the lesser of one time the present deduction level of the spouse.

The Chairman: Spousal deduction.

Ms Scott: So that is mandatory, and then the employer's contribution which would double that is voluntary.

The Chairman: Okay. So right now that is, what, \$3,000, roughly.

Mr. Wolfson: People would contribute on the \$3,000 number that is equal to the marital exemption in the tax system?

Ms Scott: Yes.

Mr. Wolfson: So 10% times \$3,000—they would have to contribute \$300 a year if they were not working at all.

The Chairman: Other groups have recommended the same sort of thing. So they say the working spouse should be the one who pays that contribution for the spouse who stays in the home. What recommendation do you make for those who cannot afford that? In other words, there are single mothers who are on welfare; who are in the home.

Ms Scott: With the welfare, that is a necessity that would be added into their need, and so welfare in effect would pay their contribution for them.

[Translation]

M. MacLellan: Oui. Oui.

Mme Scott: Non. Je n'envisage pas la possibilité qu'une seule société gère le tout.

M. MacLellan: Est-ce que chaque société aurait un pourcentage basé sur ses revenus bruts ou nets?

Mme Scott: Oui, quelque chose de la sorte.

M. MacLellan: Vous n'accorderiez pas des sommes énormes. Je disais tout simplement que . . .

Mme Scott: Alors vous en auriez.

M. MacLellan: Un déséquilibre pourrait s'établir si une petite société obtenait quelques milliards de dollars; c'est tout ce que je veux dire.

Mme Kast: Il faudrait établir des critères. Ici on parle tout simplement de concept.

M. MacLellan: Je ne m'oppose pas à l'idée. J'essaie tout simplement d'obtenir des renseignements.

Mme Kast: Nous savons qu'il faudra des critères.

M. MacLellan: Il nous faut des renseignements, tous les renseignements possibles.

Le président: Merci, monsieur MacLellan.

Permettez-moi de poser une question au sujet d'une pension pour la personne au foyer. Vous êtes en faveur d'une telle pension. Est-ce que vous pourriez nous fournir des détails sur vos contributions? Je ne comprends pas très bien le niveau de financement. Vous préconisez un montant minimum qui corresponde au moins à une fois le niveau actuel des déductions. Ce niveau des déductions . . .

Mme Kast: Nous parlons d'un montant minimum qui corresponde au moins une fois au niveau actuel des déductions de l'époux.

Le président: Les déductions de l'époux.

Mme Scott: Alors cette partie est obligatoire, et la contribution volontaire de l'employeur la doublerait.

Le président: Très bien. Alors maintenant il s'agit de \$3,000 approximativement.

M. Wolfson: Les individus pourraient contribuer aux \$3,000 qui correspondent à l'exemption maritale, qui existe dans le système d'imposition, n'est-ce pas?

Mme Scott: Oui.

M. Wolfson: Alors 10 p. 100 de \$3,000—on aurait à contribuer \$300 par an même si on ne travaille pas du tout.

Le président: D'autres groupes ont proposé quelque chose de semblable. On dit que l'époux qui travaille devrait payer la contribution de l'autre, qui reste au foyer. Qu'est-ce que vous proposez pour les gens qui ne peuvent pas faire des contributions? C'est-à-dire, il y a des mères seules qui reçoivent du bien-être social, qui restent au foyer.

Mme Scott: Dans le cas des bénéficiaires de bien-être social, c'est quelque chose de nécessaire qui serait ajouté à leur compte, alors effectivement le bien-être social paierait leur contribution.

[Texte]

The Chairman: Let us say that you had a spouse who stayed at home and the husband is out working making \$4 an hour; that husband would have to pay the \$300. If you are going to do that, you are not envisaging any governmental help for those at the lower end of the scale. If your husband is making \$50,000 a year, he can probably afford the \$300. If your husband is only making \$8,000 a year, I would say the \$300 becomes critical.

Ms Kast: We realize there will be problems, but I think the whole thing needs to be looked at very seriously; if in fact it is not possible for someone to make that contribution it should be made on his behalf through an agency, but we just feel it is important that everyone make that contribution.

Mr. Wolfson: If they made that contribution of \$300 a year based on an assumed earnings level of \$3,000 under the current formula of the CPP, that would result in a quarter of the benefits. A quarter of \$3,000 is about \$750 a year, so that is the kind of pension they would be buying at retirement. How does that fit in with your idea that the GIS would wither away or cease to be necessary?

Ms Kast: Could you pass that again?

Mr. Wolfson: If the minimum mandatory pension turns out at the end to be \$750 a year, a quarter of \$3,000, the imputed earnings that you are suggesting, that is obviously not enough to live on even combined with OAS. Would there still not be a need? Either you would have to keep having a GIS or you would really want to have a larger minimum pension to make this system adequate. Or is it adequate to have the current OAS plus \$750 a year?

• 1055

Ms Scott: No, it would have to be made adequate.

Mr. Wolfson: Have you thought about how you would do that?

Ms Scott: Are you assuming that he would stay at that income level—say he is 25—from now until he is 65?

Mr. Wolfson: To take a clear example, a single parent, a woman who was widowed at 25 with a couple of kids: if I understand your proposals, she would be required to contribute as if she had \$3,000 a year of income and you would have the welfare pay that \$300 a year. But at the end, when she turned 65, she would be then entitled to \$750 a year, roughly, in benefits. Is that enough?

Ms Scott: No, it is not.

Mr. Wolfson: What other sources of income could she have to rely on?

Ms Scott: She would need to be subsidized from some aspect of government help.

Mr. Wolfson: But not the GIS?

[Traduction]

Le président: Prenons le cas d'une épouse qui reste au foyer et dont le mari travaille, mais ne gagne que \$4 l'heure; cet époux serait obligé de payer les \$300. Si vous procédez de cette façon, vous n'envisagez pas d'aide gouvernementale pour les gens en bas de l'échelle. Si votre époux gagne \$50,000 par an, il peut sans doute payer les \$300. Si par contre votre mari ne gagne que \$8,000 par an, ces \$300 représentent un montant critique.

Mme Kast: Bien sûr, il y aura des problèmes, mais je crois qu'on devrait examiner toute l'affaire de façon très sérieuse; si effectivement quelqu'un ne peut pas faire la contribution, une agence quelconque devrait le faire en son nom, mais il nous semble très important que tout le monde fasse cette contribution.

M. Wolfson: Si on contribue \$300 par an en se basant sur des revenus présumés de \$3,000, on ne recevrait qu'un quart des prestations en vertu du système actuel du RPC. Un quart de \$3,000, c'est à peu près \$750 par an, alors c'est cela la pension qu'on obtiendra à la retraite. Comment pourriez-vous dire que le SRG va disparaître ou qu'il ne sera plus nécessaire?

Mme Kast: Est-ce que vous pourriez répéter votre question?

M. Wolfson: Si la pension obligatoire minimum est de \$750 par an, c'est-à-dire un quart de \$3,000, étant donné le niveau de revenu que vous proposez, ceci n'assure pas un minimum vital même si on y ajoute la PSV. N'existerait-il pas quand même un besoin? Ou bien il faudrait continuer à payer un SRG ou bien il faudrait assurer une pension minimum plus élevée pour rendre ce système adéquat. Est-ce que vous considérez le montant de 750 dollars par an ajouté au niveau actuel de la PSV comme adéquat?

Mme Scott: Non, il faudrait le rendre plus acceptable.

M. Wolfson: Avez-vous des idées à cet égard?

Mme Scott: Prenez-vous pour acquis que cette personne va continuer à gagner le même montant—disons qu'elle a maintenant 25 ans—jusqu'à l'âge de 65?

M. Wolfson: Prenons un exemple très précis, une mère seule, une femme qui est devenue veuve à l'âge de 25 ans et qui a deux enfants: si je comprends bien votre proposition, elle serait obligée de contribuer comme si elle gagnait 3,000 dollars par an et c'est le bien-être social qui paierait les 300 dollars. Mais à la fin, au moment où elle arrive à 65 ans, elle aura droit aux prestations de 750 dollars par an en termes généraux. Est-ce que vous trouvez cela suffisant?

Mme Scott: Non, bien sûr.

M. Wolfson: Quelles seraient ses autres sources de revenu?

Mme Scott: Elle aurait besoin d'une subvention quelconque du gouvernement.

M. Wolfson: Mais pas du SRG?

[Text]

The Chairman: Do you have any problem, though, Mrs. Scott, with the Canada Pension Plan replacing 25% of preretirement . . . ? Is that the correct thing you say?

Ms Scott: I am sorry, I cannot . . .

The Chairman: In your brief part of your recommendations is if you can prove that you are meeting your retirement income in some other way, you can opt out of this Canada Pension Plan. I just want to make it clear. Your assumption here is that you are happy with the Canada Pension Plan or its equivalent in the private sector replacing 25%? That is what the Canada Pension Plan does now, right?

Ms Scott: No, really not. The Canada Pension Plan is not adequate as the only source of retirement income. I thought that was stated at some point in the brief, and I believe it is one of the problems addressed by the advertising campaign that would be implemented. I believe also it is one of the problems the Canada Pension Plan has created by taking people's self-reliance . . . not overtly but inadvertently causing people, perhaps on average, to believe that the Canada Pension Plan is going to be adequate. It is not, and it was never designed to be the only pension provision. I think incorporated into the publicity should be an emphatic point made that that is not the case. I believe the low earner is a problem to be addressed, but it is a poverty issue.

The Chairman: Many groups who have appeared here have suggested that if we are going to do anything in the pension coverage area . . . such as part-time workers . . . You did not address that in your brief—or did you?

Ms Scott: We did not address it in our brief. We mentioned that in our thinking the part-time earner is more to be considered the unemployed earner and the contributions would need to be made voluntarily.

The Chairman: Many groups that have appeared here have also said that for those who are at the low end of the income scale—let us say the working poor, at \$3.50 an hour, \$4 an hour—it really does not make much sense to force them into savings plans, because they require most of that income to support themselves now and in effect for every dollar we force them into saving at the other end when they go to take their pension or under the existing social security system they would be losing 50¢ in GIS. Do you subscribe to that philosophy, or would you prefer that they would pay it?

Ms Scott: Would I subscribe to that philosophy or what?

The Chairman: Using your philosophy, would you make them pay now as they go? Let us say they are earning \$3.50 an hour. Would you force them into a pension system?

Ms Scott: Yes, I believe the pension contribution should be mandatory for all Canadians, there should be a minimum level of contributions that is mandatory for all Canadians. I believe that as we look at different Canadians in the economic scale and in the situation of their income we need to provide ways to assist them to make those contributions. I think it is much more practical to assist them in making the contributions at the contribution end than to assist them at the receiving end.

[Translation]

Le président: Est-ce que cela vous gênerait, madame Scott, si le Régime de pensions du Canada remplaçait 25 p. 100 de la pré-retraite . . . ? Trouvez-vous cela acceptable?

Mme Scott: Je suis désolée; je ne peux pas . . .

Le président: L'une des recommandations de votre mémoire est qu'on peut se retirer du Régime de pensions du Canada si on peut prouver qu'on pourvoit à ses besoins à la retraite d'une autre façon. Je veux que tout soit clair. Vous seriez contente si le Régime de pensions du Canada ou son équivalent du secteur privé remplaçait 25 p. 100. C'est ce que le RPC fait déjà, n'est-ce pas?

Mme Scott: Non, pas tout à fait. Le Régime de pensions du Canada n'est pas suffisant comme seule source de revenu à la retraite. Je crois que nous avons dit cela quelque part dans notre mémoire, et c'est un des problèmes qui serait abordé par la campagne de publicité préconisée. C'est aussi un des problèmes que le Régime de pensions du Canada a créés, car on a enlevé aux gens leur indépendance, ceci n'a pas été fait exprès, mais la population en général semble croire que le Régime de pensions du Canada sera suffisant. Ce n'est pas le cas. Ce régime n'a jamais été conçu comme seule source de revenu à la retraite, et on devrait le dire très clairement dans la publicité. On devrait aborder le problème des gagne-petit, mais c'est une question de pauvreté.

Le président: Beaucoup de groupes qui sont venus témoigner ici ont suggéré que si nous allons faire quelque chose au sujet de l'admissibilité à la pension, par exemple les travailleurs à temps partiel, est-ce que vous avez parlé de cela dans votre mémoire?

Mme Scott: Nous n'en parlons pas dans notre mémoire. D'après nous la personne qui travaille à temps partiel tombe plutôt dans la catégorie du travailleur en chômage et les contributions seraient faites de façon volontaire.

Le président: Plusieurs de ces groupes ont aussi dit que dans le cas des gens situés en bas de l'échelle, par exemple les pauvres qui gagnent 3.50 ou 4.00 dollars l'heure, il est ridicule de les obliger à participer à des plans d'épargne, parce qu'ils ont besoin de la plus grosse partie de leur revenu maintenant et ils vont perdre 50c du SRG pour chaque dollar qu'on les oblige à épargner quand finalement ils vont recevoir leur pension ou en vertu du système actuel de sécurité sociale. Est-ce que vous appuyez ces principes, ou est-ce que vous préféreriez qu'ils le paient?

Mme Scott: Est-ce que j'appuie ces principes?

Le président: Est-ce que vous préconisez un régime à répartition? Si ces individus gagnent 3.50 dollars l'heure, est-ce que vous les obligeriez à participer à un plan de pension?

Mme Scott: Oui, je crois que tous les Canadiens devraient contribuer à une pension, il devrait exister un niveau minimum de contributions qui s'applique à tous les Canadiens. Je crois qu'en examinant le revenu des individus et leur situation économique on aura à trouver des moyens à les aider à faire ces contributions. Il me semble beaucoup plus pratique de les aider à faire les contributions plutôt que de les aider à l'autre

[Texte]

Now, it is true many of them will need assistance anyway, but I...

• 1100

The Chairman: Back to my first question, Mrs. Scott, there will be those at the very low end of the scale for whom we are going to have to pay 100% of the contribution. They are so poor that they could not afford anything. Therefore, what difference does it make to government if, using your philosophy, it is money-purchase? The contribution made at either end is going to be the same to government.

Ms Scott: If you can show me it will be the same to government at either end, then I would readjust my philosophy.

The Chairman: Okay, that is fine.

Thank you very much for your brief. As I have said, we have had various groups here, and everybody has their own way of looking at the whole area of pensions; and it is one we will take into account. I hope perhaps we will meet some of your groups when we are coming through Winnipeg in the fall.

Thank you very much for appearing.

Ms Kast: Thank you.

The Chairman: Could we break for five minutes?

• 1102

• 1105

The Chairman: May I call the second session of the morning to order.

We now have the Life Underwriters Association of Canada, the LUAC. We have Mr. Bowden—is it? ...

Mr. J.A. Bowden, CLU (Past President, Life Underwriters Association of Canada): Right here.

The Chairman: —Past President, Mr. Mitchell and Mr. Halmo. Very good.

Mr. Mitchell, perhaps with that I will allow you... you wish to make some sort of opening statement, did you say?

Mr. R.A. Mitchell, CLU (Past President, Life Underwriters Association of Canada): Yes, Mr. Chairman, ladies and gentlemen, we would like to make a short opening statement.

The LUAC welcomes this opportunity to appear before your committee and to comment on the pension proposals contained in the green paper. Our perspective and approach on many of these pension issues are derived from the practical experience of our members, who are engaged in the sales and servicing of employee benefit plans, as well as the many members of our association who provide advice on matters of annuities, income replacement and estate planning.

[Traduction]

bout. Evidemment, il est vrai que certains auront besoin d'aide en tous cas, mais je...

Le président: Pour en revenir à ma première question, madame Scott, il y aura des individus tout en bas de l'échelle pour qui nous aurons à payer 100 p. 100 de la contribution. Ces gens sont si pauvres qu'ils ne pourraient rien payer. Quelle différence cela fait-il pour le gouvernement si, d'après vos principes, il s'agit d'un régime de souscription au comptant? Que la contribution soit faite à un bout ou à l'autre, c'est la même chose pour le gouvernement.

Mme Scott: Si vous pouvez me prouver que c'est tout à fait la même chose pour le gouvernement, alors je changerai mes principes.

Le président: Alors, c'est très bien.

Merci beaucoup pour votre mémoire. Comme je l'ai déjà dit, nous avons entendu témoigner plusieurs groupes ici, et chacun de ces groupes a sa propre vision du domaine des pensions; et nous allons tenir compte de la vôtre. J'espère que nous pourrions rencontrer certains de vos groupes quand nous passerons par Winnipeg à l'automne.

Merci beaucoup pour votre témoignage.

Mme Kast: Merci.

Le président: Pouvons-nous faire une pause de cinq minutes?

Le président: À l'ordre pour la deuxième séance du matin.

Nous recevons maintenant l'Association des assureurs-vie du Canada, l'AAVC. Nous avons M. Bowden, c'est bien cela?

M. J.A. Bowden, C.L.U. (ancien président, Association des assureurs-vie du Canada): Ici.

Le président: ... ancien président, M. Mitchell et M. Halmo. Parfait.

Monsieur Mitchell, peut-être sur ces mots vous permettrais-je, vous avez une déclaration liminaire, avez-vous dit?

M. R.A. Mitchell, C.L.U. (ancien président, Association des assureurs-vie du Canada): Oui, monsieur le président, mesdames et messieurs, j'aimerais dire quelques mots en guise d'introduction.

L'AAVC est heureuse d'avoir l'occasion de comparaître devant votre comité pour commenter les propositions concernant les pensions contenues dans le Livre vert. Notre position sur la plupart de ces questions des pensions vient de l'expérience pratique de nos membres, qui sont engagés dans la vente et le service de régimes de pension pour employés, sans oublier les nombreux membres de notre association qui donnent des

[Text]

To digress for a moment, Mr. Bowden has been in the insurance business for something over 30 years. He is a BA, CLU, and has spent a lot of that time working very actively in the pension field, so he has had a very pragmatic experience not only with companies but with the general public. In my own case, it is a little longer a period—from 1948, to be exact. In our particular organization, we specialize in employee benefits and estate planning, so that during that time we have had a lot of experience in dealing with the installation, and so on, the handling, and what not, between the pension plans.

• 1110

All I am trying to indicate, Mr. Chairman, is that we have had that experience on the firing line with the people, not just with the companies and the theoretical aspects of the plan.

While we recognize the need for reform of the current retirement income system, we believe the significant costs entailed in this undertaking need to be understood and recognized. Such costs undoubtedly would need to be phased in over a period of time, taking into account the economic circumstances of the time and the employer's financial capacity to meet the additional cost.

LUAC believes the essentially balanced structure of the pension triad of public plans, employer-sponsored pension plans, and private retirement savings arrangements should be maintained. We are opposed to any larger or expanded role for public earnings-related pension plans, such as the Canada Pension Plan, primarily because we fear the negative impact such expansion would have on capital formation and investment in the private sector. We believe expansion of pension plans through voluntary initiatives is desirable, but if governments determine that to solve the coverage problem it is necessary to expand mandatory pension arrangements, then we could reluctantly support such expansion, provided it takes place through the private sector.

Turning to the matter of pensions and the treatment of spouses, LUAC does not oppose implementation of the child-rearing drop-out provisions under the CPP. Indeed, this provision is all but a fait accompli, now that the Province of Ontario has dropped its opposition to implementation of this provision.

LUAC favours in principle the extension of CPP protection to home-makers. We recognize the shortcomings of the various suggested approaches to building CPP entitlements for home-makers. We do not have a specific solution to propose, but we believe whatever approach is adopted, it must be based on the principle that home-makers should contribute on a level that is adequate to fund whatever benefits are to be collected by the home-maker in retirement; in other words, not subsidized.

[Translation]

conseils en matière de rentes, de remplacement de revenu et de planification de succession.

Pour faire une petite digression, M. Bowden s'occupe d'assurance depuis quelques 30 ans déjà. Il a un B.A. et un C.L.U., il a passé beaucoup de temps à travailler très activement dans le domaine des pensions et il a une expérience pratique non seulement avec les compagnies, mais aussi avec le grand public. Quant à moi, la période est un peu plus longue, depuis 1948, plus exactement. Nous nous spécialisons en régimes de rentes et en planification de succession, et pendant toutes ces années nous avons acquis beaucoup d'expérience dans la mise sur pied et le fonctionnement de divers régimes de pension.

Tout ce que j'essaie de faire valoir, monsieur le président, c'est que nous avons une expérience de première main avec les gens, pas seulement avec les compagnies ou sur les aspects théoriques du plan.

Si nous reconnaissons qu'il faut réformer l'actuel système de régime de pensions, de retraite, nous croyons qu'il faut comprendre et reconnaître les coûts importants liés à toute cette question. De tels coûts devraient sans aucun doute être imposés graduellement en tenant compte de la conjoncture de l'époque, ainsi que des ressources financières de l'employeur face à ces coûts additionnels.

L'AAVC croit qu'il faudrait viser à sauvegarder l'équilibre actuel du trio constitué par le régime public, le régime de pension commandité par l'employeur et l'épargne-retraite. Nous nous opposons à tout rôle élargi qu'on voudrait faire jouer aux régimes publics de pension accordés en fonction du revenu comme le Régime de pensions du Canada, surtout parce que nous craignons les conséquences négatives que pourrait avoir une telle expansion sur la formation et l'investissement de capitaux dans le secteur privé. Nous croyons qu'il est désirable d'encourager l'expansion de régimes de pension grâce à des initiatives volontaires, mais si les gouvernements décident que, pour résoudre le problème de la protection, il faut élargir les dispositions obligatoires sur les pensions, nous pourrions alors appuyer une telle expansion à contre-cœur pourvu que cela se fasse par l'intermédiaire du secteur privé.

Pour ce qui est des pensions et des époux, l'AAVC ne s'oppose pas à la mise en vigueur des dispositions concernant l'éducation des enfants et la renonciation en vertu du RPC. À vrai dire, cette disposition est presque un fait accompli, de toute façon, puisque l'Ontario ne s'oppose plus à sa mise en vigueur.

L'AAVC est en faveur du principe qui vise à étendre la protection offerte par le RPC aux personnes au foyer. Nous reconnaissons les faiblesses des diverses propositions visant à améliorer l'admissibilité au RPC pour ces personnes. Nous n'avons pas de solutions précises à proposer, mais nous croyons que, quelle que soit la solution adoptée, elle doit être fondée sur le principe que la contribution de la personne au foyer doit être proportionnelle aux avantages retirés à la retraite; en d'autres termes, pas de subventions.

[Texte]

If the proposal for a joint and last-survivor benefit is the standard form of pension at retirement or accepted by the pension world, LUAC would be greatly concerned about any requirement that both spouses agree in writing to waive the joint and last-survivor benefit before selecting other options. LUAC believes this sign-off requirement is too rigid. It may result in a retiring employee becoming irrevocably locked into a pension arrangement which may be inadequate to meet his or her needs for the rest of life. Flexibility is essential for good retirement planning. The sign-off requirement would stand in the way of this needed flexibility.

About the suggested requirement that monthly pension benefits be equal for male and female employees retiring under identical circumstances, LUAC believes there is no justification for a reverse discrimination against males by adopting unisex pension tables for money-purchase pension plans. Such a development would have the effect of reducing the amount of pension the male might otherwise expect to receive and increasing the benefit for the female. Using the current mortality tables, which take into account life expectancy, both males and females receive an actuarially equivalent benefit. They are the same in value.

In our submission, we refer to a draft 1983 group mortality table prepared by the U.S. Society of Actuaries, which indicates the difference between male and female mortality has widened in favour of the female. More recently and in the Canadian context, Statistics Canada, according to a *Toronto Globe and Mail* article, has released a report which shows that while women gained an additional nine years of life expectancy between 1951 and 1981, men gained only four years. It is a fact, therefore, that life expectancy for men and women differs, and this longevity factor has to be taken into account in calculating pensions for men and women.

On the question of inflation protection proposed for employer-sponsored pension plans, we note that the terms of reference of the parliamentary task force are stated in terms of the method of inflation protection, as though there were no need to debate the question of inflation protection itself.

• 1115

LUAC believes more attention needs to be focused on the need to improve pension benefits under the existing plans, and to encourage employers to install pension plans for their employees. Indexing will not overcome the problem where the terms of plans do not provide for adequate benefits. In other words, if you are going to index, you are presuming the pension in the first place was adequate, which it is not, in a lot of cases.

Employers need to be encouraged voluntarily to upgrade their unit benefit plans from career average to those based on the best or final years of earnings formula. At the same time

[Traduction]

Si la proposition portant sur les prestations conjointes au dernier survivant devait être la norme des pensions applicable à la retraite ou acceptée par ceux qui oeuvrent dans le domaine des pensions, l'AAVC verrait d'un mauvais oeil toute disposition exigeant des deux époux qu'ils renoncent par écrit à la rente de conjoint survivant avant de choisir d'autres options. L'AAVC croit que cette exigence de renoncement est par trop rigide. Le résultat pourrait en être qu'un employé prenant sa retraite se retrouve avec une pension irrévocablement bloquée, qui pourrait être insuffisante pour ses besoins pour le temps qu'il lui reste à vivre. Une bonne planification de la retraite exige de la souplesse. Un renoncement de cette nature élimine une bonne partie de cette souplesse.

Quant à la recommandation que les prestations de retraite mensuelles soient égales pour les hommes et pour les femmes qui prennent leur retraite dans des conditions identiques, l'AAVC croit qu'on ne peut justifier cette discrimination à rebours contre les hommes en adoptant des tables de pension unisexes pour le plan de rachat. Cela diminuerait le montant de la pension que l'homme pourrait autrement s'attendre à recevoir et augmenterait, par contre, les prestations versées à la femme. En se servant des tables de mortalité actuelles qui tiennent compte de l'espérance de vie, les hommes et les femmes reçoivent des pensions équivalentes du point de vue actuariel. Leur valeur est la même.

Dans notre document, nous faisons état d'une table de mortalité proposée pour 1983 par la Société des actuaires des États-Unis, où l'on trouve que l'écart qui se creuse entre la mortalité chez les hommes et chez les femmes joue en faveur des femmes. Plus récemment, et dans le contexte canadien, Statistiques Canada, d'après un article du *Globe and Mail*, de Toronto, a publié un rapport dans lequel on voit que, si les femmes ont ajouté neuf ans à leur espérance de vie entre 1951 et 1981, les hommes, par contre, n'ont gagné que quatre ans. Il est donc vrai que l'espérance de vie est différente chez l'homme et chez la femme, et ce facteur de longévité doit entrer en ligne de compte lorsqu'on calcule les pensions pour les hommes et pour les femmes.

Pour ce qui est de la protection contre l'inflation proposée en matière de régime de pensions de l'employeur, nous notons que le mandat du groupe d'étude parlementaire fait état de méthodes pour se protéger contre l'inflation comme s'il n'était pas besoin de débattre du principe même de la protection contre l'inflation.

L'AAVC croit qu'il faut s'intéresser davantage au besoin qu'il y a d'améliorer les prestations de pension versées en vertu des plans actuels et d'encourager les employeurs à se doter de régimes de pensions pour leurs employés. L'indexation ne résoudra pas le problème quand le plan de base lui-même ne prévoit pas des prestations adéquates. En d'autres termes, si vous voulez indexer, vous présumez au départ que le régime de pension était adéquat, ce qui, souvent, n'est pas le cas.

Il faut encourager les employeurs à améliorer d'eux-mêmes leurs régimes de pensions afin que soit adopté un régime fondé sur les dernières années d'emploi ou sur un certain nombre de

[Text]

the financial limitations of employers in terms of making such changes needs to be recognized. LUAC therefore favours voluntary adjustments in pension plans on an ad hoc basis according to the individual employer's financial capacity to make such adjustments.

Finally, we would like to make some brief remarks on the issue of financing the Canada Pension Plan. We agree with the green paper proposal to raise the YMPE to the level of the average industrial wage. We also believe the CPP should be self-financed, so that it does not become a charge against general revenues. Accordingly, although we have no specific formula to offer, we think it is essential to begin as soon as possible gradually to increase the CPP contribution rate, so it is not passed on to future generations.

We regard the federal green paper on pension reform and the appointment of your committee to hold hearings on these proposals as important and concrete initiatives in advancing the pension debate and getting on with the process of pension reform.

We would be pleased to answer any questions that you may have with respect to our brief. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Mitchell. May I ask, do you have copies of that statement?

Mr. Mitchell: Yes, I have a copy.

Mr. R.M. Halmo (CLU, Associate General Counsel, Life Underwriters Association of Canada): We have a couple left.

The Chairman: Okay. I would appreciate it if I could have a copy.

We will start with Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you very much, Mr. Chairman. May I join with you in extending a welcome to our witnesses this morning.

We have had a series of representations made, as you well know, and one of the things that the green paper emphasized was the necessity of increasing coverage. Can you tell me, sir, from the point of view of the private-sector employer-employee sponsored plans, why the coverage has not increased substantially over the more recent years, knowing that pension reform is essential?

Mr. Mitchell: I think if you go back a few years to what pensions were, say, 20 years ago, there has been a very substantial increase. Of course the introduction, first of all, of Old Age Security and then later Canada Pension Plan, did not hurt the pension business; the one that we are in. If anything it encouraged it; in other words, it gave them a base on which to build. There has been very substantial improvement in pension benefits in one way or the other—some of them negotiated—in an awful lot of individual retirement savings plans that people

[Translation]

«meilleures années» plutôt que sur la moyenne de la carrière. Concurremment, il faut tenir compte des possibilités financières limitées des employeurs lorsqu'on propose ce genre de chose. L'AAVC préconise donc la formule d'ajustements volontaires au régime de pension sur une base *ad hoc* en tenant compte du cas individuel de chaque employeur.

Enfin, nous voudrions dire quelques mots à propos du financement du Régime de pensions du Canada. Nous approuvons la proposition contenue dans le Livre vert selon laquelle le maximum annuel des gains cotisables devrait être porté au niveau du salaire moyen dans l'industrie. Nous croyons aussi que le RPC devrait s'autofinancer pour qu'il ne devienne pas une dépense imputée sur les recettes fiscales générales. Par conséquent, quoique nous n'ayons pas de formule précise à proposer, nous croyons qu'il est essentiel d'augmenter progressivement les taux de cotisation dès que possible afin que les générations futures n'en fassent pas les frais.

La rédaction du livre vert sur la réforme des pensions et le mandat confié à votre Comité d'étudier ces propositions sont des initiatives importantes et concrètes, qui serviront à faire avancer le débat sur les pensions ainsi que le processus de réforme des pensions.

Nous serons heureux maintenant de répondre à toute question que vous voudriez nous poser concernant notre mémoire. Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Mitchell. Avez-vous des exemplaires de ce document?

M. Mitchell: Oui, j'en ai un exemplaire.

M. R. M. Halmo (C.L.U., directeur juridique associé, Association des assureurs-vie du Canada): Il nous en reste quelques exemplaires.

Le président: Parfait. J'aimerais bien en avoir un.

M. Reid ouvrira le bal.

M. Reid (St. Catharines): Merci beaucoup, monsieur le président. J'aimerais, avec vous, souhaiter la bienvenue à nos témoins de ce matin.

Comme vous le savez, il s'est exercé beaucoup de pressions depuis quelque temps et le Livre vert a, entre autres choses, vraiment fait ressortir qu'il fallait augmenter la protection. Pourriez-vous me dire, monsieur, du point de vue des régimes employeur-employé du secteur privé, pourquoi il n'y a pas eu d'augmentation sensible de la protection depuis ces dernières années sachant qu'il est essentiel de réformer les régimes de pension?

M. Mitchell: Si vous faites un retour en arrière pour voir ce qu'étaient les pensions il y a une vingtaine d'années, il y a eu une augmentation substantielle. Evidemment, l'introduction tout d'abord de la sécurité de la vieillesse, et un peu plus tard, du Régime de pensions du Canada n'a pas nui aux affaires dans le monde des pensions, celui auquel nous nous intéressons. Au contraire, ce fut un net encouragement; en d'autres termes, cela a donné aux gens une base sur laquelle construire. Il y a eu des améliorations substantielles aux prestations versées par

[Texte]

have. On the other hand, the direct question was why has not something been done a little bit more sensationally in the last few years because of impending legislation or review?

I would suggest, Mr. Chairman, ladies and gentlemen, that part of the reason for that is the uncertainty that exists. We face the spectre of some provinces taking off on their own in one direction or another, and uncertainty regarding the attitude of the federal government; whether the CPP was to be expanded, or what was to take place on the market. Of course, we are all aware of the economic circumstances, particularly of the last two years.

Mr. Reid (St. Catharines): What I wanted to hear was some specifics. I did not want to put words in your mouth at the outset. Was the lack of that sensational gain because the industry did not know what the rules of the game might be vis-à-vis the provinces or the federal situation? Is there, from the point of view of your experience, a reluctance on the part of the public, your marketing agencies, to get people to pay more into pension plans? I was trying to find out the reasons. Knowing that pension reform was going to come and that the general public is going to insist, in my mind, on a broader coverage, why has the private sector not been more aggressive in marketing plans or vehicles of a pension nature, and along with that, insisting on coverage of employees rather than selling pension plans to employers or executive staffs who did not need it to the same extent?

• 1120

Mr. Mitchell: You have asked several questions, if I can remember them in order or maybe perhaps not in order, but in the order in which I remember them.

First, I think there has been a concerted effort by companies; and as a matter of fact, CLHIA, the companies association, did develop a particular product which they tried to market to take care particularly of the smaller employers, who in a lot of cases did not have pension plans. It was not too successful, and I think part of the reason for it is partly what you were suggesting: the uncertainty of the rules that are going to govern. This is particularly so if you have an employer with employees in several provinces. They start to draw a plan and put it into effect; and you have one kind of rule in Saskatchewan, and you have different rules somewhere else. So I think a lot of the reason for holdback and delay was to wait and see just what this green paper does say and what the action will be.

Mr. Reid (St. Catharines): Then I am sure the witnesses recognize, Mr. Chairman, that there are large numbers of persons out there who reach retirement and enter into retirement without adequate income protection.

[Traduction]

les régimes de pensions d'un façon ou d'une autre—certaines par négociation—dans le cas de beaucoup de régimes d'épargne-retraite individuels que détiennent les gens. D'autre part, la question directe serait la suivante: pourquoi n'a-t-on rien fait d'un peu plus sensationnel ces dernières années à cause de cette législation ou révision qu'on nous annonce?

Monsieur le président, mesdames et messieurs, c'est en partie, à cause de l'incertitude qui existe. Nous faisons face au spectre de certaines provinces qui veulent emprunter des voies différentes sans oublier l'incertitude concernant l'attitude du gouvernement fédéral: donnerait-on plus d'ampleur au RPC, que se passerait-il sur les marchés? Evidemment, nous savons tous quelle fut la situation économique, surtout les deux dernières années.

M. Reid (St. Catharines): Je voulais entendre une réponse un peu plus précise. Je ne voulais pas vous mettre les mots dans la bouche dès le départ. Cette lacune de réalisation exceptionnelle, est-elle due à ce que l'industrie ne savait pas quelles pourraient être les règles du jeu vis-à-vis des provinces ou quelle serait la situation fédérale? D'après votre expérience, est-ce que c'est le grand public ou vos organismes de commercialisation qui hésitent à encourager les gens à participer davantage aux régimes de pensions? Je voulais tout simplement savoir quelles en étaient les raisons. Sachant que la réforme des pensions s'annonçait et que le grand public allait insister, d'après moi, afin d'obtenir une protection plus large, pourquoi le secteur privé n'a-t-il pas fait preuve de plus de dynamisme pour vendre des régimes de pensions ou des régimes de même nature tout en insistant sur la protection des employés plutôt que de vendre des régimes de pensions à des employeurs ou à des gestionnaires qui n'en ont pas besoin dans la même mesure?

M. Mitchell: Vous avez posé plusieurs questions et je vais essayer d'y répondre dans l'ordre ou plutôt selon l'ordre dans lequel je me les rappelle.

Tout d'abord, je crois que les compagnies ont fait un effort concerté; à vrai dire, l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes inc. a proposé un certain produit que ces compagnies ont essayé de commercialiser afin, justement, de rejoindre les employeurs moins importants qui, dans bon nombre de cas, n'avaient pas de régime de pension. Cela ne fut pas un grand succès et je crois que c'était dû, en partie, à ce que vous disiez justement: l'incertitude des règlements en vertu desquels nous devons fonctionner. C'est particulièrement vrai s'il s'agit d'un employeur avec des employés dans plusieurs provinces différentes. On conçoit et on adopte un régime quelconque; vous avez ensuite un règlement en Saskatchewan, et des règlements différents ailleurs. Je crois que les gens hésitent et attendent de voir ce qui va se passer et quelles seront les répercussions de ce Livre vert.

M. Reid (St. Catharines): Je suis sûr, monsieur le président, que nos témoins reconnaissent donc qu'il y a énormément de gens qui atteignent l'âge de la retraite et prennent leur retraite sans protection adéquate pour ce qui est de leur revenu.

[Text]

Recognizing that, and since you take the position that you are opposed to an expanded role for the CPP, I note in your presentation that you do not elaborate on the other two public means—the OAS and the GIS—as to how we meet the requirement of detecting those entering retirement age, so they can live in a degree of comfort and dignity.

Mr. Mitchell: I think the CPP, of course, is an earnings-related plan intended to provide 25% of the average earnings during the final three years, up to the average industrial wage, which it is not quite at right now. On the other two plans, Old Age Security, of course, was introduced some years ago at age 70, and I think was intended to recognize some degree of inflation we had at that time. Then it was gradually brought back to 65 to fall in with other pension programs, and then ultimately it got carried away and became somewhat indexed to something or other. It has not been consistent over the years.

I think those two basic things are there at the lower wage levels; and of course, the GIS is obviously there to take care of the people who have done nothing. We think the GIS should be continued. We think perhaps it should be expanded, particularly for single people. The retired couples who have done nothing in particular on their own do fairly well. On the other hand, the single person does not do quite so well. So I think we will always be faced with a situation where we will have to take care of some of those people.

On the other hand, if we do not do something positive to get people into pension plans of some kind or another, this problem perpetuates itself; and we are certainly not in favour of that. One of the problems in industry today is that there are a great many plans available; and because they are not mandatory, a lot of employees do not join. I have seen that in our own experience. Now, whether employers should be imposing mandatory requirements in plans—and some are—is a good question. But as a free enterpriser, personally I do not like to have to hit people on the head. I would hope they would do some of these things voluntarily; and as long as the climate is attractive, tax-wise and otherwise, for people to get into these plans, then I think the degree of income they should have after retirement has to be a personal thing.

Canada Pension Plan is now reasonably matured. People who start to retire now are not doing too badly from the combination of Canada Pension Plan and Old Age Security. Now, if they are satisfied with that level, which is barely subsistence, that is fine. But if they want anything extra, they should be doing something on their own; and we are very much in favour of that. Now, private plans and company plans should be on top of those to make up whatever level of benefit the individual wants.

[Translation]

Dans ce contexte, et puisque vous vous opposez à ce que le R.P.C. joue un rôle plus grand, je vois dans votre document que vous ne dites rien des deux autres régimes, la sécurité de la vieillesse et le supplément de revenu garanti, et j'aimerais savoir ce que nous pourrions faire pour répondre aux besoins de ceux qui prennent leur retraite afin qu'ils puissent vivre dans un minimum de confort avec un minimum de dignité.

M. Mitchell: Évidemment, je crois que le R.P.C. est un régime fondé sur le revenu, qui doit fournir 25 p. 100 des gains moyens réalisés pendant les trois dernières années jusqu'à concurrence du salaire moyen dans l'industrie, ce qui n'est pas tout à fait le cas à l'heure actuelle. Quant aux deux autres régimes, la sécurité de la vieillesse a évidemment été adoptée il y a quelques années, pour les gens âgés de 70 ans, et je crois que c'était pour pallier une certaine inflation que l'on reconnaissait déjà à l'époque. Ensuite, l'âge a progressivement été ramené à 65 ans afin que ce programme soit en harmonie avec les autres programmes de pension et, enfin, ce fut la débâcle totale et on l'a indexé à diverses choses. On ne voit pas tellement la suite logique.

Je crois que ces deux régimes fondamentaux se trouvent au niveau des gains les plus bas; évidemment, le S.R.G. est là pour les gens qui n'ont rien fait. Nous croyons que le régime du S.R.G. devrait être conservé. Nous croyons même qu'il faudrait peut-être l'élargir surtout pour les célibataires. Les couples à la retraite qui n'ont rien fait de bien précis par eux-mêmes s'en tirent assez bien. De leur côté, les célibataires s'en tirent moins bien. Je crois que nous aurons toujours à faire face à une situation où il nous faudra prévoir un minimum pour ces gens.

D'autre part, si nous ne faisons pas quelque chose de positif pour encourager les gens à se doter d'un régime de pension quelconque, le problème se perpétuera de lui-même; nous ne sommes certainement pas en faveur d'une telle situation. Un des problèmes de l'industrie aujourd'hui, c'est qu'il y a beaucoup de régimes disponibles; parce que ces régimes ne sont pas obligatoires, beaucoup d'employés n'y souscrivent pas. Ça, c'est fondé sur notre propre expérience. Quant à savoir si les employeurs devraient imposer des régimes obligatoires, et certains le font, c'est une bonne question. Cependant, je suis partisan de la libre entreprise et je ne crois pas personnellement qu'on doive tordre le bras aux gens. J'ose espérer que les gens feront certaines choses par eux-mêmes. Tant que le climat est bon, du point de vue de la fiscalité et autrement, pour les gens qui souscrivent à ces régimes, je crois qu'on doit leur laisser le soin de décider personnellement quel genre de revenu ils veulent s'assurer à leur retraite.

Le Régime de pensions du Canada en est arrivé à une certaine maturité raisonnable. Les gens qui prennent maintenant leur retraite ne s'en tirent pas trop mal combinant le Régime de pensions du Canada avec la sécurité de la vieillesse. Si les gens sont satisfaits de ce genre de revenu, qui n'est tout de même pas le Pérou, tant mieux pour eux. S'ils en veulent un peu plus, ils devraient y voir eux-mêmes; nous sommes tout à fait en faveur de cela. Les régimes privés et ceux prévus par les entreprises devraient être en sus, pour que le niveau de prestation soit celui désiré par l'intéressé.

[Texte]

• 1125

Mr. Reid (St. Catharines): I will just move on to another subject here with respect to inflation protection. The CPP has a measure of inflation protection and you register an objection to the CPI being used for the yardstick or measuring-stick in relation thereto. You do not make reference to an alternative form of measuring-stick to substitute for the CPI. Then, Mr. Chairman, the witnesses go on to register an objection to a form of inflation protection in the private-sector plans. Is it because you are completely opposed to inflation protection, or is it because you do not like the proposal suggested in the green paper or any other alternate form of inflation protection?

As you respond to that question, Mr. Mitchell, I wonder if you would relate the opposition to inflation protection to the reluctance to have an earlier phasing-in for vesting. The green paper recommends a two-year term; you do not approve of immediate vesting and we consider that two-year period as almost like immediate vesting. Why is there the hesitancy on your part to have an earlier vesting period?

Mr. Mitchell: Let us deal with the second question first; it is a fairly simple one. I think we are in favour of immediate vesting. What we are suggesting is that it should be phased in. It now sits at 10 years; if you go five years, then two, then one, or whatever, we think that is probably in the cards. I do not know whether it is completely justified, but I think that is the way things are going. We are not opposed to that. We have so stated in our brief.

That is a simple one to answer. When you come to this inflation protection, I guess we have two or three minds on it. First of all, if you put complete inflation protection in pension plans there is absolutely no incentive to beat inflation. You are not dealing with the problem; you are dealing with the symptom. So our feeling is we should be addressing ourselves more to beating inflation than to trying to take care of what it does.

Secondly, regarding those plans that I work with in my clientèle, most of the employers have done something about ad hoc adjustments, which they do recognizing two pragmatic things: first of all, the needs of their employees; secondly, ability to pay. It is great to have wonderful ideas, but someone has to pay the piper. A lot of that has been done.

Then, thirdly, I think part of the responsibility to take care of that rests with the individual. We hear hues and cries about what has happened, but a lot of them forget one or two things. First of all, in the days before the rapid inflation that we have been looking at just in the last few years people were getting 6% on bank accounts and so forth. They are now getting 10% and so forth. In other words, they forget that some of that is taken care of.

[Traduction]

M. Reid (St. Catharines): Je voudrais maintenant passer à un autre sujet, à savoir la protection contre l'inflation. Le RPC accorde une certaine protection contre l'inflation, mais vous dites que vous n'êtes pas en faveur de l'utilisation de l'IPC comme point de repère ou étalon à cette fin. Pourtant, vous ne mentionnez aucune autre forme de mesure qui pourrait remplacer l'IPC. De plus, monsieur le président, les témoins s'opposent à l'inclusion d'une forme de protection contre l'inflation dans les régimes du secteur privé. Vous opposez-vous à toutes formes de protection contre l'inflation ou n'aimez-vous pas simplement la proposition énoncée dans le Livre vert? Êtes-vous contre toute autre forme de protection contre l'inflation également?

Dans votre réponse, monsieur Mitchell, je me demande si vous pourriez nous dire si vos motifs, en vous opposant à toute forme de protection, sont les mêmes qui vous font hésiter à accepter une acquisition plus rapide. Le Livre vert recommande un délai de deux ans; vous n'êtes pas en faveur de l'acquisition immédiate et nous estimons qu'une période de deux ans serait presque une acquisition immédiate. Pourquoi hésitez-vous à accepter une acquisition plus rapide?

M. Mitchell: J'aimerais d'abord répondre à votre deuxième question, car elle est assez simple. Je pense que nous sommes en faveur de l'acquisition immédiate. Mais nous pensons qu'elle devrait être progressive. Maintenant, il y a un délai de 10 ans; je pense qu'il faudrait d'abord réduire ce délai à cinq ans, puis à deux ans, et ensuite à un an. Nous pensons qu'il est fort probable que cela se déroule de cette façon. Je ne sais pas si notre point de vue est justifié ou non, mais il nous semble que c'est la tendance. Nous ne nous y opposons pas. Et c'est justement ce que nous avons dit dans notre mémoire.

La réponse à cette question-là est assez simple. Mais pour ce qui est de la protection contre l'inflation, je pense que les avis sont partagés. D'abord, si vous accordez une protection complète contre l'inflation dans le cadre des régimes de pension, vous supprimez du même coup un encouragement à combattre l'inflation. Dans ce cas-là, on ne règle pas le problème; on traite simplement le symptôme. Nous estimons qu'il faudrait plutôt essayer de réduire l'inflation que de régler les problèmes qu'elle crée.

Deuxièmement, pour ce qui est des régimes offerts par ma clientèle, la plupart des employeurs ont pris les décisions au sujet des rajustements ad hoc, car ils reconnaissent deux réalités: il faut tenir compte d'abord, des besoins de leurs employés; et, deuxièmement, de leurs moyens. C'est très bien d'avoir de bonnes idées, mais quelqu'un doit payer les violons. Cela a été la tendance générale.

Troisièmement, je crois que la responsabilité à ce niveau incombe aux particuliers. Beaucoup de gens se plaignent de la situation actuelle, mais ils ont oublié certaines choses. D'abord, à l'époque qui a précédé la période d'inflation rapide que nous connaissons depuis quelques années, les gens recevaient 6 p. 100 d'intérêt sur leurs comptes en banque, etc. Maintenant, ils reçoivent 10 p. 100 d'intérêt. Autrement dit, ils oublient parfois qu'ils reçoivent déjà une certaine compensation.

[Text]

On top of that, the needs of people in retirement . . . You ask why we did not agree with the CPI. The reason we do not agree with that as the yardstick is that it may be all right for the Canada Pension Plan but for the general pension plans in industry we think it is not a realistic standard because the consumer price index is not related to the people in retirement. They have bought their house; they have their children raised; they are not making contributions to pension plans; they do not pay for medicare; they do not eat as much as they used to eat before. I am over 65, so I know something about the situation with people over 65.

So going slavishly to a CPI index in inflation is not realistic; it is too high. On top of that . . . and I think we have stated this in our brief—normal inflation is about 3%; so we should be ignoring that in the first place. That is normal over the long haul.

So I guess we have great sympathy with people in retirement, of course; that is our business.

• 1130

On the other hand, we do not believe in overreacting. We would like to take care of their needs. We think the CPP, OAS, and the supplements, the GIS, are doing a reasonable job for the people in those levels. The other part we would far rather see left to the combined efforts of employers, unions, and individuals. Unless and until we shove the problem back to the individual level, I do not think we will have a realistic solution.

The Chairman: Mr. Bowden.

Mr. Bowden: I want to contribute a little to that when we have a moment, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes.

Mr. Wolfson.

Mr. Wolfson: I just wanted to return to what you were talking about—complete inflation protection. The green paper does not propose that. They propose something that is effectively equivalent to one or two percentage points below CPI. Furthermore, the analysis in the green paper suggests that plan sponsors would have to pay less to have that degree of inflation than they would have to pay for their plans if there were no mandated inflation protection but no inflation. Do you accept the green paper analysis of the costs here?

Mr. Mitchell: No, I do not.

Mr. Wolfson: Could you expand a little as to why?

Mr. Mitchell: I do not have the costs right in front of me, but I do not accept them. I do not accept the figures. I would have to do some more research. As a matter of fact, as you know, a study is being made of some of those statements that have been made in the green paper, and it seems a useless exercise to duplicate what is already being done.

[Translation]

De plus, les besoins des retraités . . . Vous m'avez demandé pourquoi nous n'étions pas d'accord avec l'utilisation de l'IPC. Comme étalon, il pourrait convenir dans le cas du Régime de pensions du Canada, mais, pour ce qui est des régimes de pension généraux du secteur privé, il ne peut pas être considéré comme un étalon réaliste, car il n'a aucun rapport avec la situation des retraités. Ce sont des gens qui ont acheté leur maison; qui ont déjà élevé leurs enfants. Ils ne souscrivent pas à des régimes de pension; ils ne paient pas de primes pour les soins de santé et ils ne mangent plus autant que par le passé. Je suis âgé de plus de 65 ans, alors je me crois bien placé pour parler de la situation de ces gens-là.

S'en tenir servilement à l'indice des prix à la consommation pour mesurer l'inflation n'est pas réaliste; cet indice est trop élevé. De plus . . . et je crois que nous en avons parlé dans notre mémoire . . . le taux d'inflation est normalement de l'ordre de 3 p. 100; donc, nous ne devrions pas tenir compte de ces 3 p. 100. C'est un taux tout à fait normal à long terme.

Donc, je compatis à la difficulté des retraités, bien sûr; c'est notre devoir.

Par contre, nous ne pensons pas non plus qu'il faut réagir avec excès. Nous voulons subvenir à leurs besoins. D'ailleurs, je crois que le RPC, la SV, et les suppléments, c'est-à-dire le SRG, permettent de le faire pour la plupart des gens dans ces catégories. Mais nous préférierions que les employeurs, les syndicats et les particuliers se concertent pour régler les autres problèmes. Tant que nous n'aurons pas remplacé le problème dans le contexte de la situation du particulier, je ne pense pas que nous trouverons une solution réaliste.

Le président: Monsieur Bowden.

M. Bowden: Je voudrais faire une remarque à ce sujet-là lorsque nous aurons le temps, monsieur le président.

Le président: D'accord.

Monsieur Wolfson.

M. Wolfson: Je voudrais revenir sur cette question de la protection complète contre l'inflation dont vous parliez tout à l'heure. Le Livre vert ne propose pas l'inclusion de ce genre de protection. En fait, il propose quelque chose qui équivaut plus ou moins à un ou deux points de pourcentage au-dessous de l'IPC. De plus, selon l'analyse du Livre vert, les parrains du régime paieraient moins pour obtenir ce degré de protection qu'ils ne paieraient si cette protection n'était pas obligatoire et qu'il n'y eût pas d'inflation. Acceptez-vous l'analyse des coûts telle qu'elle a été exposée dans le Livre vert?

M. Mitchell: Non.

M. Wolfson: Pourriez-vous nous dire pourquoi?

M. Mitchell: Je n'ai pas les chiffres devant moi, mais je ne les accepte pas. Je ne puis accepter ces chiffres. Il me faudrait faire davantage de recherche. En fait, comme vous le savez, une étude de certaines analyses du Livre vert est actuellement en cours, et je crois qu'il serait inutile de répéter les efforts qui ont déjà été déployés.

[Texte]

I think Mr. Bowden had a comment to make.

Mr. Bowden: You mention, Mr. Reid, the inflation factor in private pensions. From a practitioner's point of view, talking to employers who have pension plans or who are considering the installation of them, it is my suggestion that we must first of all have their support. The private sector, the employer pension plans, can solve a big part of the problem that is perceived. But as you know, those plans must be funded and they must meet the requirements of solvency legislation, certainly in the Province of Ontario, for example. There is a fear on behalf of many employers about the blank-check nature of building in guaranteed indexed or inflation factors in their pension plans. They are scared to death of it; and with just cause.

So when you are dealing with the employer, you have to start somewhere, and you have to have the employer bite off a little of the cost at a time. You have to work with them over a period of years to move in a defined benefit area or a money-purchase area, whatever is the scenario in that situation, and gradually build. And my experience certainly indicates that those people will build. They are conscious of the pension discussions that are going on around. They are asking a lot of questions.

My marketplace, I guess, is primarily groups of 100 and less. There are a lot of them out there, and we are getting pretty good action. We are getting good responses from employers. We are getting voluntary increases in pensions to retirees as they can afford it. They are conscious. It is our job to make them aware. We are raising the defined benefit from 1.5% to 1.75% to 2%, career average, and then moving to updates to current salaries as they can afford it.

But I think we will make a mistake if we try to jam that unknown cost down their throats. We will scare them away. We will scare everybody away; because they have to fund it and they have to make a commitment to pay for it. As you know, once an employer gives something, he hates to take it back, or to wind down a benefit that he has already established. So thoughtful people will not bite off that blank-check item too soon.

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman and gentlemen, most of the task force here would be delighted to encourage the private sector in encouraging the individuals on the street to provide for their own retirement income, or to increase provisions for retirement income. But we need your help, and we are not going to get it if it is on a stonewall position.

Let me put it this way: If you say that ad hoc contributions by employer in time of need is good enough, then it might not be good enough for me. If you say that—and I hear you saying

[Traduction]

Je crois que M. Bowden avait quelque chose à dire.

M. Bowden: Vous avez parlé, monsieur Reid, du facteur inflation dans les régimes privés. Du point de vue du praticien, de celui qui parle aux employeurs qui ont déjà des régimes de pension ou qui envisagent d'en offrir, je crois qu'il faut tout d'abord avoir l'appui de ces employeurs. Les régimes de pension offerts par les employeurs permettront de régler une grande part du problème, tel qu'il est perçu par le public. Mais comme vous le savez, ces régimes doivent être financés et doivent répondre aux conditions de la législation sur la solvabilité, du moins dans la province d'Ontario, par exemple. Nombre d'employeurs craignent l'incertitude de l'inclusion d'une indexation garantie ou d'une protection contre l'inflation dans leur régime de pension. Cela les effraie, et à juste titre.

Donc, quand on a affaire à un employeur, il faut commencer lentement et lui permettre d'absorber les coûts progressivement. Il faut collaborer avec lui pendant quelques années pour passer progressivement à un régime à cotisations définies ou à un régime de souscription au comptant, selon la formule qui convient le mieux, et inclure progressivement de plus en plus d'éléments. Et d'après mon expérience personnelle, ces gens-là sont prêts à le faire. Ils sont conscients des discussions qui se tiennent actuellement au sujet des régimes de pension. Ils posent beaucoup de questions.

Je crois que j'ai surtout affaire à des groupes de 100 et moins. D'ailleurs, il y en a beaucoup, et nos affaires vont bien. Les réponses que nous avons obtenues des employeurs sont très positives. Certains décident volontairement de relever le niveau des pensions de retraite dès qu'ils ont les moyens de le faire. Ils sont conscients des problèmes. Et il nous incombe de les sensibiliser. Nous faisons passer la prestation définie de 1,5 p. 100 à 1,75 p. 100, et ensuite, à 2 p. 100 de la moyenne pendant la carrière, et nous augmentons cette prestation pour qu'elle reflète davantage le salaire actuel lorsque les employeurs ont les moyens de payer ces augmentations.

Mais je pense que nous commettrions une grave erreur si nous essayions de les forcer à accepter des coûts inconnus. Nous finirions par leur faire peur. En fait, nous ferions peur à tout le monde; car ils sont obligés de le financer et ils doivent s'engager à le financer. Comme vous vous en doutez, une fois qu'un employeur a accordé quelque chose, il n'aime pas être obligé de le reprendre ou de réduire progressivement une prestation qu'il a déjà accordée dans le cadre de son régime. Alors les gens prévoyants ne seront pas prêts à accepter cette incertitude avant quelque temps.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président et messieurs, la plupart des membres du groupe de travail seront ravis d'encourager le secteur privé à inciter les particuliers à faire des économies pour leur propre retraite ou, du moins, à prévoir un revenu de retraite. Mais nous avons besoin de votre aide, et il n'y a pas de doute que nous ne l'aurons pas si chacun insiste pour jouer très prudemment.

Permettez-moi de le dire d'une autre façon: même si vous prétendez qu'il suffit que l'employeur verse des prestations spéciales dans une période difficile, cela ne va peut-être pas me

[Text]

it in your presentation—while inflation is normally expected to be at 3%, what is normal? How often is it at 3%? What about the kind of experience we have just come through? I rather look at your presentation, where I hear you say:

... the employer is entitled to retain for his own purposes that excess interest in pension funds ...

And I was looking for some comment on the handling of investment funds; on the participation of employer—employee in the administration of a pension fund, and about excess moneys received by that pension fund during a time of inflation. Where does it go? You have not said that it will go to the employee's benefit on termination, but he is limited to a bank deposit interest rate. This kind of thing does not help to encourage private sector participation in pension development of tomorrow.

Now, I come back. I will put it in a very simple way. You are opposed to the unisex tables. As insurance people, you calculate rates based on life expectancy for male persons; you calculate rates with respect to females, and you determine costs in relation to each. Is it not just as simple to develop a rate per person, so that you have a uniform rate based on average life expectancy of males and females? That way you could come up with a unisex table which would be acceptable so that a woman might be able to anticipate the same benefit in dollars return as a male person upon reaching the age of 65 or 70, under whatever money purchase agreements she or he might make? What is the reluctance of your organization to get into unisex tables when you sell different programs based on different rates now? Can you not develop unisex tables?

The Chairman: Those were the last questions.

Mr. Bowden: I guess, Mr. Reid, it is easy to throw away everything on which your business is based for many years, and start over again ...

Mr. Reid (St. Catharines): That is what I want you to do.

Mr. Bowden: Well, it is not our job, for one thing. We do not set those rates. We have to apply them in the marketplace. You heard from the company people. They are the people who set the rates. They are the actuaries who do it.

But about the unisex tables ... well, flip it over; what are going to do about life insurance? It works the other way. The female rate for life insurance is much more attractive than it is for males. Are we going to equalize in that area, too? I do not know. Obviously, one follows the other. The females get a better rate because they are going to die later. They pay more for their annuity because they are going to live longer and collect more. So there are two sides to the coin.

[Translation]

suffire. Si vous dites—il me semble que vous l'avez dit dans votre exposé—que le taux de l'inflation se situe normalement à 3 p. 100, qu'est-ce que nous pouvons considérer comme normal? Est-ce qu'il arrive souvent qu'il se situe à 3 p. 100? Et que dites-vous de l'expérience que nous venons de subir? Dans votre exposé, on lit ce qui suit:

... l'employeur a le droit de retenir pour ses propres fins les intérêts excédentaires sur les fonds de pension ...

J'espérais que vous auriez quelque chose à dire au sujet de l'administration des fonds investis, de la participation de l'employeur et de l'employé à l'administration d'un fonds de pension et des fonds excédentaires accumulés par un fonds de pension pendant une période d'inflation. Qu'est-ce que l'on en fait? Vous n'avez jamais dit que l'employé en bénéficierait au moment de quitter son emploi ou de prendre sa retraite, mais plutôt qu'il est limité au taux d'intérêt qu'il reçoit sur son compte en banque. Ce genre d'attitude n'aide pas à encourager la participation du secteur privé à la création des régimes de pension à l'avenir.

Mais je voudrais revenir sur un autre sujet. Je vais vous l'exposer très simplement. Vous vous exposez à l'utilisation des tableaux regroupant les deux sexes. À titre de représentants du secteur des assurances, vous calculez les primes en fonction de l'espérance de vie des hommes; ensuite, vous calculez les primes en fonction de la situation des femmes et vous déterminez les coûts pour chaque groupe. Ne serait-il pas aussi simple d'avoir un taux uniforme fondé sur l'expérience de vie moyenne des hommes et des femmes? Cela vous permettrait d'avoir un tableau acceptable regroupant les deux sexes, de sorte qu'une femme puisse espérer recevoir la même prestation qu'un homme à l'âge de 65 ou 70 ans en vertu des régimes de souscription au comptant, auxquels elles participeraient? Pourquoi votre société hésite-t-elle à établir un tableau regroupant les deux sexes alors que vous offrez différents programmes qui sont déjà fondés sur des taux différents? Ne pourriez-vous pas établir un seul tableau pour les deux sexes?

Le président: Ce seront vos dernières questions.

M. Bowden: Vous estimez sans doute, monsieur Reid, qu'il nous serait facile de chambarder la base même de notre commerce depuis des années et de recommencer à zéro ...

M. Reid (St. Catharines): C'est justement ce que je vous demande de faire.

M. Bowden: Et bien, d'abord, ce n'est pas notre tâche. Ce n'est pas nous qui établissons ces taux. Nous les appliquons au sein du marché. Vous avez entendu les avis des compagnies. Ce sont ces gens-là qui établissent les taux. Ce sont les actuaires qui le font.

Mais quant aux tableaux regroupant les deux sexes ... eh bien, prenons la situation inverse; que feriez-vous dans le cas de l'assurance-vie? Cela marche dans le sens inverse aussi. La prime qu'on fait payer aux femmes dans le secteur de l'assurance-vie est beaucoup plus attrayante qu'elle ne l'est pour les hommes. Faut-il les mettre sur un pied d'égalité dans ce secteur-là, aussi? Je ne sais pas. Evidemment, l'un va de pair avec l'autre. On donne un meilleur taux aux femmes car leur espérance de vie est plus longue. Elles paient plus cher une

[Texte]

Mr. Mitchell: They both have the same value. I think that is what we are saying. It is the same thing. If you have two houses—one worth \$30,000 and the other worth \$20,000, and you say we are going to charge you both \$25,000 for each. Is that fair? Is that equitable?

Mr. Reid (St. Catharines): We are dealing with the world of politics these days.

Mr. Mitchell: Oh no, we are not. We are talking about the girl getting a pension worth \$30,000 and the guy getting one worth \$20,000. And you are saying, Okay, we will both pay \$25,000 for it. Is that what you are saying?

Mr. Reid (St. Catharines): I have one last question and not on unisex. In your experience, have you ever discussed with the contract people you make deals with, matters about the amount of money that an employee—and I am critical of the sector in the past with respect to the selectiveness in which plans have been sold—have you ever considered the amount which an employee might be prepared to contribute for pension retirement, and how much they might put into a pension plan?

Mr. Mitchell: If you are talking to a 25-year-old, he will not put in a nickel.

Mr. Reid (St. Catharines): Well, I know; we have already gone through that.

Mr. Mitchell: He says he would rather have another glass of beer than he would to put a nickel in a pension plan. The government is going to take care of me, is what he says. And we do not want the government to take care of him in that case. As you know, pretty well every union plan in Canada is non-contributory. Let somebody else pay for it—not me!

An hon. Member: Not always.

Mr. Mitchell: And of course, that arises mainly from the domination in Canada by U.S. unions. And of course, in the U.S., employee contributions are not deductible from taxable income. So this crazy thing in the United States has slopped over into Canada for all the wrong reasons. But people will not start to contribute to pension plans voluntarily at the younger ages unless you do a sales job, and that is what I do every day of my life. We used to have a considerable reluctance by the females to come into pension plans. We do not have quite the same reluctance today.

• 1140

The Chairman: Thérèse Killens.

Mme Killens: Merci, monsieur le président.

Needless to say, I am somewhat disappointed with some of your positions regarding survivor's benefit mortality table and the fact that inflation is not going to be partially covered.

[Traduction]

rente car on sait qu'elles vont vivre plus longtemps et recevoir davantage de fonds. La médaille a deux faces.

M. Mitchell: Mais elles représentent toutes les deux la même valeur. C'est justement ce que nous voulons vous faire comprendre. Cela revient au même. Mettons que vous ayez deux maisons; la première vaut \$30,000 et la deuxième vaut \$20,000; et vous nous dites que vous voulez nous faire payer \$25,000 chaque maison. Est-ce juste? Est-ce équitable?

M. Reid (St. Catharines): Mais nous vivons dans un monde politique maintenant.

M. Mitchell: Oh non, ce n'est pas vrai. Il s'agit d'accorder à une femme une pension qui vaut \$30,000 alors qu'on en accorde une qui ne vaut que \$20,000 à un homme. Et vous proposez que chaque partie paye \$25,000. Est-ce bien cela que vous proposez?

M. Reid (St. Catharines): J'ai une dernière question à poser, qui ne concerne pas les tableaux. Dans votre carrière, avez-vous déjà discuté avec ceux à qui vous avez affaire, du montant d'argent qu'un employé—et je critique votre secteur pour votre façon de sélectionner ceux à qui vous avez vendu des régimes par le passé—je dis donc, avez-vous tenu compte du montant qu'un employé serait prêt à verser à un régime de pension pour sa retraite?

M. Mitchell: Si vous parlez d'une personne âgée de 25 ans, elle ne versera absolument rien.

M. Reid (St. Catharines): Oui, je sais; nous en avons déjà parlé.

M. Mitchell: Une personne de cet âge préférerait boire un autre verre de bière que de souscrire à un régime de pension. Elle se dit que le gouvernement s'occupera d'elle. Mais nous ne voulons pas que le gouvernement s'occupe d'elle. Comme vous le savez, à peu près aucun des régimes des syndicats au Canada n'est un régime de souscription. Ils se disent tous: Que quelqu'un d'autre le paie—pas moi!

Une voix: Pas toujours.

M. Mitchell: Et certes, cette attitude découle principalement de la domination des syndicats américains au Canada. Et aux États-Unis, les souscriptions des employés ne sont pas déductibles aux fins de l'impôt sur le revenu. La situation aux États-Unis a donc fini par avoir des effets négatifs au Canada. Mais les jeunes ne se mettent pas à souscrire volontairement à des régimes de pension à moins que vous ne les convainquiez de l'utilité de la chose—et c'est ce que je fais tous les jours. Par le passé, les femmes hésitaient beaucoup à souscrire à des régimes de pension. De nos jours, il n'y a pas autant d'hésitation.

Le président: Thérèse Killens.

Mrs. Killens: Thank you, Mr. Chairman.

Je dois dire que j'ai été déçue de constater votre position sur la table de mortalité pour les prestations de survie et de voir

[Text]

I will pick you up on just what you finished saying that the women were reluctant. Certainly they were; I have to agree with you. We need a great campaign of education on that score. Nevertheless, the need is there and the suffering is out there, and you have to recognize that there is suffering if you are old and if you are a woman.

If I look at your main brief at page 17 where you speak of homemakers, you favour the principle of extending CPP protection for homemakers. I wonder if you have an opinion, or if you have come to an agreement among yourselves, on how we could implement this recommendation.

I will tell you where I see the problem to see if you have solutions for us. It would be based on what earnings when a woman is at home full time. I do not say just women, because sometimes it is the men now; and you see we have to change our mentality and our attitude towards that. We are getting now where sometimes the woman is the bread-winner and the man stays home. So we are not working for women right now, we are working for persons, and we have to always remember that. For example, if the person who stays at home works part-time, and sometimes the homemaker may be home with children or with a handicapped person or with elderly parents, the question is, what earnings will you use? How much is a homemaker worth?

Mr. Mitchell: Do you want me to try to answer your question?

Mrs. Killens: Yes, please.

Mr. Mitchell: Okay. We have great sympathy with the problem. We have so stated in our brief. Let me start by saying that if a family is living on one pay cheque, probably one pension cheque is going to be adequate, but if there are two pay cheques coming in, then presumably you would need two pensions.

Now we come to the situation with respect to the person who stays home, whether it be a man or a woman. It is impossible to really put a value on looking after children, raising children, doing a lot of things, if it is a woman or whatever the man happens to do if he stays home. We have not exactly copped out on it. But what we have said: We do not care whether you open the doors to let those people in. In fact, we think it would be desirable to let them in, and I do not care what the level is as long as they pay for it. That is what we are saying: as long as they pay for it.

Now, the Canada Pension Plan contribution level right now is I guess 3.6%—1.8% twice on not the full amount, so it is really not quite that much on the total figure. It is vastly underfunded. We said that when we appeared before a governmental committee before it was put in. When Judy LaMarsh introduced it, she said it was going to cost 1%. She came back the next day and said: "Sorry, I made a small

[Translation]

que vous n'êtes même pas en faveur d'une protection partielle contre l'inflation.

Je voudrais reprendre ce que vous venez de dire au sujet de l'hésitation des femmes. Il n'y a pas de doute qu'elles étaient hésitantes, j'en conviens. Il faudrait mener une campagne éducative à ce sujet. Il n'en reste pas moins vrai que les femmes ont des besoins et qu'elles souffrent et vous devez reconnaître que cette souffrance existe parmi les femmes âgées.

A la page 17 de votre mémoire, au sujet des femmes qui restent à la maison, vous dites que vous êtes en faveur de l'extension du RPC à leur intention. Pourriez-vous nous suggérer, si vous êtes parvenu à un consensus sur cette question, une façon d'appliquer cette recommandation?

Je vais vous dire où il pourrait exister un problème dans toute solution que vous pourriez nous proposer. Il tient à la méthode de calcul du revenu d'une femme qui reste à la maison tout le temps. Et je ne parle pas uniquement des femmes, car il y a des hommes qui le font maintenant, et nous devons évidemment changer notre attitude à ce sujet. Il y a des ménages où c'est la femme qui travaille et où l'homme reste à la maison. Donc, notre lutte n'est pas uniquement pour les femmes mais pour les individus, et il faut se le rappeler toujours. Par exemple, si une personne ne travaille qu'à temps partiel, parce que parfois une femme reste à la maison pour s'occuper de ses enfants, d'une personne handicapée ou de ses vieux parents, son revenu sera quoi, d'après vous? Combien vaut une femme qui reste à la maison?

M. Mitchell: Voulez-vous que j'essaie de répondre à votre question?

Mme Killens: Oui, s'il vous plaît.

M. Mitchell: D'accord. Nous comprenons que c'est un dilemme. Nous l'avons dit dans notre exposé. Pour commencer, je devrais mentionner que si une famille vit d'un seul chèque de paye, il est fort probable qu'un seul chèque de pension suffise; mais s'il y a deux chèques de paye, on peut présumer qu'il faudrait deux pensions.

Maintenant, pour ce qui est de la situation d'une personne, homme ou femme, qui reste à la maison, il est presque impossible d'établir la valeur du travail d'une personne qui élève des enfants ou fait toutes sortes d'autres choses à la maison, qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme. Nous n'avons pas essayé d'éviter complètement cette question. Nous avons dit, plus précisément, que cela ne nous dérange pas de permettre à ces gens-là de participer au régime. Au contraire, nous estimons qu'il est souhaitable de les faire participer, et ce, à n'importe quel niveau, à condition qu'ils y cotisent. Voilà ce que nous voulons vous faire comprendre: Il faut qu'ils y cotisent.

Actuellement, le niveau de contribution du Régime de pensions du Canada est de l'ordre de 3,6 p. 100, je crois—c'est-à-dire deux fois 1,8 p. 100 du montant presque intégral; donc, c'est un peu moins par rapport au chiffre total. Il manque énormément de fonds. C'est justement ce que nous avons dit lorsque nous avons comparu devant un comité gouvernemental avant qu'il ne soit instauré. Au moment de le

[Texte]

mistake; it is 2%". I do not think that is a small mistake. We are now sitting at something that costs somewhere in the 8% to 10% range.

Now, if we are going to allow people to come into the plan, homemakers or whatever, all we are saying is that you can set the level at whatever you like as long as they pay for what they get; in other words that there is no free ride for anybody; that somebody pays for pensions, and better it is done over a working lifetime. And if the other spouse is paying for it, we could perhaps simplify all this problem if we were to split incomes in Canada, as they do in the U.S. where they have the right to income split. If you were to do that, then, if the man or the woman makes \$40,000 a year and there are two of them, they are both deemed to make \$20,000 a year. Presumably, you would make your contribution based on the split. So the question, while it may sound as though it is a fairly simple one, interrelates with many other parts of our economy and our tax structure. So we are in favour of something being done... Now, the drop-out provisions, I think some of it is not really needed. There is already a 15% drop-out provision in the Canada Pension Plan which will of itself take care of most of those child-raising areas. But if it does not, we are quite in favour of increasing the drop-out provisions to contemplate coverage for that period of time, if it is going to impact negatively on the person who is staying home.

• 1145

Mrs. Killens: When you began to answer my question—I wrote it down, so I do not think I am quote you incorrectly—if there is only one breadwinner, it says one pension is adequate.

Mr. Mitchell: It should be, because if you live on one pay, you should be able to live on one pension.

Mrs. Killens: Oh, dear! Five children later and...

Mr. Mitchell: Children are raised when you retire.

Mrs. Killens: I understand but they prevent you from buying RRSPs, let me tell you. They are costly.

Mr. Mitchell: The thing is, if you can get along on one salary, you should be able to get along on one pension. I am saying this...

Mrs. Killens: I do not understand your logic, sir.

Mr. Mitchell: I have two then.

Mrs. Killens: All right. Again, with regard to the homemaker, in your brief on page 17—I will say it as it is:

... provided that such CPP benefits are based on contributions by, or on behalf of, the homemaker-recipient...

[Traduction]

proposer, Judy LaMarsh a dit qu'il coûterait 1 p. 100. Le lendemain, elle est revenue pour nous dire: «Désolée, je me suis trompée; cela va coûter 2 p. 100». Ce n'est pas une petite erreur. Maintenant nous avons quelque chose qui nous coûte entre 8 et 10 p. 100.

Si nous permettons à des femmes ou à des hommes qui restent à la maison de participer au régime, nous estimons qu'on peut choisir n'importe quel niveau de prestations, à condition qu'ils y cotisent; autrement dit, ce n'est gratuit pour personne. Nous estimons que quelqu'un doit payer ces pensions, et qu'il vaut mieux le faire au cours d'une carrière. Si c'est le conjoint qui les paye, il y aurait peut-être moyen de simplifier le problème en partageant les revenus au Canada, comme on le fait aux États-Unis, où ce droit existe déjà. Si l'homme ou la femme gagne \$40,000 par an, on considère que chacun d'entre eux gagne \$20,000 par an. Je suppose que la contribution se ferait en fonction du partage. Toute cette question, qui peut paraître assez simple, a des incidences sur beaucoup d'autres secteurs de notre économie et de notre structure fiscale. Nous préconisons donc des mesures dans ce domaine. Maintenant pour ce qui est des clauses d'exclusion, je ne crois pas que toutes ces dispositions soient nécessaires. Il existe déjà une clause d'exclusion de 15 p. 100 dans le Régime de pensions du Canada, qui s'applique à la plupart des cas où une personne élève des enfants. Si tel n'est pas le cas, nous sommes tout à fait en faveur d'un élargissement des clauses d'exclusion pour garantir une protection pendant cette période, si la personne qui reste au foyer va avoir des problèmes autrement.

Mme Killens: Je pense avoir bien noté votre réponse—vous avez dit que s'il n'y a qu'un revenu, une pension est suffisante.

M. Mitchell: Cela devrait être le cas, car si un salaire est suffisant, une pension devrait être suffisante également.

Mme Killens: Oh mon Dieu! Et si on a cinq enfants...

M. Mitchell: Les enfants auront grandi lorsqu'on prend sa retraite.

Mme Killens: Je sais, mais les enfants coûtent cher, ils vous empêchent de souscrire aux régimes enregistrés d'épargne-retraite.

M. Mitchell: Le fait est que si un salaire est suffisant, une pension devrait être suffisante également. Si je vous dis cela...

Mme Killens: Je ne comprends pas la logique de ce que vous avancez, monsieur.

M. Mitchell: Mettons deux salaires donc.

Mme Killens: D'accord. Pour ce qui est de la personne au foyer de nouveau, à la page 17 de votre mémoire, vous dites et je cite:

... pourvu que les prestations du Régime de pensions du Canada soient basées sur les contributions faites par ou au nom de la personne au foyer qui reçoit les prestations...

[Text]

Is that coming out of general revenue or on behalf? So on behalf means ...

Mr. Mitchell: It would have to be the other spouse.

Mrs. Killens: Not general revenue?

Mr. Mitchell: No.

Mrs. Killens: The other spouse. I have in my riding a lot of people on welfare. Do you think that spouse can afford it?

Mr. Mitchell: If they are on welfare, they are adequately taken care of with CPP, OAS and the GIS, as long as you bring those in line with what they should be. In other words, that is not a pension problem; that is a welfare problem. And I think that should be addressed in a welfare sense.

Mrs. Killens: All right. You do not speak of GIS here. What you just said means you would be in favour of increasing GIS as a temporary solution, hoping that we improve the whole ...

Mr. Mitchell: That is right.

Mrs. Killens: —package so that we do not need GIS eventually.

Mr. Mitchell: Well ...

Mrs. Killens: If we improve the package ...

Mr. Mitchell: That is possible, yes.

Mrs. Killens: All right. My second question will be on inflation. On your summary on page 4, second paragraph, I would like you to explain what you mean. You recommend that:

... full indexing of pension plans should not be an objective, but rather priority should be given to a more concerted attack on the cause of inflation and secondary attention should be given to ...

What do you mean by "periodic pension adjustments to relieve pensioners from undue hardship"? Would you explain what you mean by periodic pension adjustments?

Mr. Mitchell: In industry today people have been reluctant to do two things, as Mr. Bowden mentioned a little earlier. First of all, they are reluctant to write a blank cheque into the future to provide a pension based on final average earnings, whether that be the best three consecutive or best five of the last ten or whatever. They are reluctant to do that because they do not know what the costs are. And similarly, if they are going to have to do something about improving pensions for people who have left them, who are not contributing to the productivity, when they are in competition with foreign employers and other people without pension plans, they are very reluctant to write blank cheques into the future.

Now, what we have been able to do—there are two things: First of all, those who have adopted a career average pension,

[Translation]

Les contributions sont donc payées à même le revenu général? Est-ce que l'expression «au nom de» signifie donc ...

M. Mitchell: Il s'agit de l'autre conjoint.

Mme Killens: Et non pas du revenu général?

M. Mitchell: Non.

Mme Killens: C'est l'autre conjoint qui verserait les contributions. Il y a beaucoup d'assistés sociaux dans ma circonscription. Pensez-vous que le conjoint peut se permettre cette dépense?

M. Mitchell: Les assistés sociaux sont suffisamment protégés grâce au Régime de pensions du Canada, la sécurité de la vieillesse, et le supplément du revenu garanti, à condition que ces régimes soient réalistes. Autrement dit, il ne s'agit pas d'un problème de pension, mais plutôt d'un problème de bien-être social, et à mon avis il faudrait s'y attaquer sous cet angle.

Mme Killens: D'accord. Vous ne parlez pas du supplément du revenu garanti. Votre dernier commentaire me porte à croire que vous seriez en faveur d'une augmentation du supplément du revenu garanti en tant que solution temporaire aux problèmes, tout en espérant que si nous améliorons tous les programmes ...

Mme Mitchell: C'est exact.

Mme Killens: ... nous finirons par ne plus avoir besoin du supplément du revenu garanti.

M. Mitchell: Eh bien ...

Mme Killens: Si nous améliorons tous les programmes ...

M. Mitchell: Oui, c'est possible.

Mme Killens: Très bien. Ma deuxième question porte sur l'inflation. Au troisième paragraphe de la page 4 vous faites la recommandation suivante:

... que l'indexation intégrale des régimes de pensions ne soit pas un objectif, et qu'on considère plutôt, en priorité, une attaque plus concertée contre les causes de l'inflation, pour ne considérer qu'ensuite ...

Que voulez-vous dire par «les redressements périodiques des pensions afin d'éviter aux retraités des difficultés indues»? Voulez-vous bien m'expliquer en quoi consistent les redressements périodiques des pensions?

M. Mitchell: Comme M. Bowden m'a dit tout à l'heure, les responsables du secteur privé ont hésité à faire deux choses: d'abord, de donner aux employés un chèque en blanc pour une pension basée sur les gains antérieurs à la retraite, qu'il s'agisse des trois meilleures années consécutives, des cinq meilleures années, sur les dix dernières années, etc. S'ils hésitent à le faire, c'est parce qu'ils ne connaissent pas les coûts d'une telle pension. Les employeurs hésitent également parce qu'il est question de les obliger à améliorer des pensions de leurs anciens employés, qui ne contribuent plus à la productivité, alors que la concurrence étrangère et autre n'a même pas de régime de pension.

Nous avons réussi à faire deux choses. D'abord, dans le cas des employeurs qui ont mis sur pied une pension basée sur la

[Texte]

in other words, a pension based on your career average rather than final pay, we have been able to influence those, and Mr. Bowden and I have done many of these, to update those pensions to the current levels. People do this because they look at it and they say, how much is it going to cost to bring all the pensions earned in the past up to the 1982 earnings level?—x dollars. Okay. How fast can they pay that off—over one, two, three or whatever number of years? Then they do another update.

• 1150

Now, when you come to the retired employee, the same thing obtains. A comment was made a little earlier about some of these extra earnings that some of the funds are getting. To the extent that they do get some of them, this is where employers have been doing some indexing of pensions or improvements for pensions in retirement; but, unfortunately, a lot of the funds are not always earning larger amounts. Keep in mind that the investment portfolio of a pension plan is a perpetuity. It is going to run on almost forever. They are not looking at just the short haul; they are looking at the long haul. You might buy an equity today that may not pay off for many years into the future. As a matter of fact, five years ago, even though we were having good times, the equity market fell flat and people experienced deficiency position on pension plans and some emergency legislation had to be introduced to bail them out. So, unfortunately, the earnings of the individual fund do not always reflect either the inflation rate or even the current interest rate because all the money is not in an interest vehicle.

So, to sum up again, we have done two things: to try to encourage employers to update plans to current earnings; and, secondly, to the extent that they can afford, to improve pensions for people already retired.

Mrs. Killens: All right. My next question is on the survivor benefit. Again in the summary on page 3 you recommend . . . I would really need some explanation.

Mr. Mitchell: I think Mr. Bowden would like to deal with this one. He . . .

Mrs. Killens: I will formulate my question if I may.

The Chairman: On the statement? Oh, on the lead-in item. All right, I am sorry. That is what I was trying to get going.

Mrs. Killens: Summary.

The Chairman: That is the joint and last survivor benefit?

Mrs. Killens: Survivor benefit, yes. Since you do not recommend for the private sector that it should be a credit splitting—you would not want us to make it mandatory, I understand . . . In your experience, if some of the companies you deal with have plans—there is credit splitting—would you explain to me what happens? Does the man have a choice—usually the man these days—to take the total amount upon

[Traduction]

moyenne des gains antérieurs, plutôt que sur le salaire à la fin de la carrière, nous avons réussi à les convaincre à relever les pensions au niveau actuel. M. Bowden et moi-même avons d'ailleurs participé à beaucoup de ces efforts. Les employeurs nous demandent combien il va leur coûter de relever toutes les pensions au niveau des gains réalisés en 1982, en termes monétaires. Ils nous demandent ensuite combien de temps—un an, deux ans, trois ans, etc.—il faut pour tout payer. Ils préparent ensuite une autre mise à jour.

Il en est de même dans le cas de l'employé à la retraite. Quelqu'un a parlé plus tôt des gains supplémentaires que reçoivent certaines caisses. C'est dans la mesure où les caisses reçoivent ces gains supplémentaires que les employeurs en font une certaine indexation ou des améliorations aux pensions. Malheureusement, ce n'est pas toutes les caisses qui connaissent des gains supplémentaires. Il ne faut pas oublier que le portefeuille de placement d'un régime de pension est à perpétuité. Donc les responsables ne s'intéressent pas seulement à la situation à court terme, mais également à celle à long terme. Il se peut qu'on fasse un placement en actions aujourd'hui, qui ne sera pas rentable avant beaucoup d'années. En effet, il y a cinq ans, même si la conjoncture était bonne, le marché des capitaux a connu une chute, et les investisseurs ont subi des déficits en ce qui concerne les régimes de pensions. Il fallait présenter des lois d'urgence pour leur venir en aide. Donc, malheureusement, les gains d'une caisse particulière ne traduisent pas toujours ni les taux d'inflation, ni même le taux d'intérêt actuel, car tous les fonds ne sont pas investis dans un instrument portant intérêts.

Pour résumer, je répète que nous avons fait deux choses: nous avons essayé d'encourager les employeurs à relever les régimes au niveau des gains actuels; deuxièmement, dans la mesure du possible, nous les avons encouragés à améliorer les pensions de ceux qui ont déjà pris leur retraite.

Mme Killens: Très bien. Ma prochaine question porte sur la prestation de survivant. A la page 3, vous recommandez . . . J'ai besoin de certaines explications.

M. Mitchell: Je pense que M. Bowden aimerait répondre à cette question. Il . . .

Mme Killens: Je vais poser ma question, si vous permettez.

Le président: Vous parlez de la déclaration? Ah bon, il s'agit de la première question. Très bien, je m'excuse. C'est à cela que je voulais en venir.

Mme Killens: Il s'agit du résumé.

Le président: Vous parlez de la prestation commune de survivant?

Mme Killens: Oui, il s'agit des prestations de survivant. Si je comprends bien, vous ne voulez pas qu'on rende obligatoire le partage de crédit pour le secteur privé. Pouvez-vous m'expliquer ce qui se passe lorsque les régimes des compagnies avec lesquelles vous faites affaire ont des dispositions concernant le partage du crédit? L'homme—et en général, c'est l'homme de nos jours—a-t-il le choix de recevoir le montant forfaitaire à la

[Text]

retirement, take, for example, 50% if he wants to have his wife as a beneficiary after his death, and when it comes to her package does she get even less in your experience with your firms?

Mr. Bowden: First of all, I would state that one of the most distressing things in my business is to see the lack of advice given to people at retirement. There is a broad range of options that a pensioner can select to meet his or her circumstances at that point in his or her life. Very little advice is given.

It is suggested in the green paper that the automatic option should be a joint and survivor pension with a reduction of 40% on the first death. Now, personally, I think that is a rotten deal because if one of those parties dies tomorrow the pension is reduced 40% immediately. There is no reference in that automatic option to the state of health of both people. If one person is terminally ill, we are asking that retiree to take a ridiculous mortality gamble, absolutely ridiculous. They are throwing money away.

We have suggested here and the appendix will illustrate that to build a modest guarantee into that pension—and the guarantee means that the reduction would not take place until the guaranteed period is over. In other words, supposing we had a joint and survivor pension reducing 40%, but we have a 10-year guarantee . . .

• 1155

The Chairman: We did not really say that in the green paper. There is an option there whereby you sign off. That would be ridiculous, if at age 65 the wife or the husband has cancer . . . We are just saying that at age 65 both of you should be involved in that decision.

Mr. Bowden: Right.

The Chairman: Then that is not what you are opposed to.

Mr. Bowden: Then I will comment on the other thing. I wanted to get that point across.

The sign-off is not as easy as it sounds, and we have had some experience with this. It is stated in the brief that the historical features in the common law provinces of the old preferred beneficiary rules, which were wiped out by law in July 1, 1962, presented no end of trouble. If we are going to do this at age 65, when we are dealing with people of mature years, often with failing faculties, marital relationships that may be shaky—I have seen it and I will share it with you; one will say to the other, I will not sign anything; good, bad or indifferent, I will not sign anything—there has to be some relief for that very human and very real problem out there. The sign-off is a very dangerous thing unless we build in some release and release must not be calling lawyers, going to court and all that stuff. That is too expensive, too time consuming. There has to be a better way. So the major point we are trying to make . . .

[Translation]

retraite, ou bien d'en prendre 50 p. 100, s'il veut que sa femme soit la bénéficiaire après son décès. D'après votre expérience, avez-vous constaté que la femme reçoit même moins de 50 p. 100 des prestations?

M. Bowden: Je tiens à dire au départ qu'une des choses les plus pénibles que je constate dans mon travail, c'est le manque de conseils destinés aux gens qui prennent leur retraite. Il y a toute une gamme de possibilités pour le retraité selon sa situation particulière. Mais on ne lui donne très peu de conseils.

Le Livre vert propose une pension commune avec une réduction de 40 p. 100 à la suite du premier décès. À mon avis, ce n'est pas du tout intéressant, car si un des conjoints meurt demain, la pension est tout de suite réduite de 40 p. 100. La proposition ne tient aucun compte de l'état de santé des deux conjoints. Si l'un d'entre eux est atteint d'une maladie dans sa phase terminale, nous demandons au retraité de se lancer dans un jeu de hasard tout à fait ridicule. C'est une perte d'argent pure et simple.

Nous avons proposé que l'on incorpore une garantie modeste à la pension, qui prévoit que la réduction n'aurait pas lieu avant la fin de la période garantie. Vous trouverez d'ailleurs une illustration de cette proposition en annexe. Dans le cas d'une pension conjointe qui décroît de 40 p. 100, mais qui comporte une garantie de 10 ans . . .

Le président: Ce n'est pas exactement ce que prévoit le Livre vert. Il y a la possibilité de renoncer aux prestations de retraite. Ce serait ridicule si à l'âge de 65 ans, la femme ou le mari est atteint d'un cancer . . . Nous disons simplement qu'à l'âge de 65 ans, les deux conjoints devraient participer à la prise de décision.

M. Bowden: D'accord.

Le président: Ce n'est donc pas à cela que vous vous opposez.

M. Bowden: Je vais donc faire un commentaire sur l'autre sujet. Je tenais d'abord à faire valoir l'autre point.

Nous avons une certaine expérience des renonciations, et elles ne sont pas aussi faciles qu'elles puissent paraître. Nous avons dit dans notre mémoire que les anciennes dispositions concernant les prestataires dans les provinces de *common law*, qui ont été abrogées grâce à la loi adoptée le 1^{er} juillet 1962, causaient énormément de problèmes. À l'âge de 65 ans, les personnes n'ont pas toujours toutes leurs facultés, et souvent les mariages ne sont pas très solides. Je vais vous dire ce que j'ai déjà entendu: l'un conjoint dit à l'autre qu'il ne va pas signer quoi que ce soit. Il faut faire quelque chose pour remédier à ce problème très humain et très réel qui existe. La renonciation est fort dangereuse à moins qu'on ne prévoie une certaine dispense, sans qu'il soit nécessaire de faire intervenir les avocats, les tribunaux, etc. Tout cela coûte trop cher et prend trop de temps. Il faut qu'il y ait une meilleure solution. Donc le point fondamental que nous essayons de faire valoir . . .

[Texte]

The Chairman: Okay. That is your problem. Our problem is that there has to be a better way than the existing system where the husband can do whatever the hell he wants and his wife does not have a clue what happened to her.

Mr. Bowden: Mr. Chairman, on the contrary, you people are very concerned about the adequacies of pensions, and if you do not give relief on this sign-off thing you will force people into situations where they will accept pensions which are ridiculous, because of their state of health, their circumstances or whatever.

Mrs. Killens: May I pursue my question? For example, I could give you another scenario which would not be yours at all. If I am expected to live until I am 80 years old, because I am a woman in Canada, and at 65 I am senile—gosh, I want an injection, I tell you. If I cannot make up my mind at 65 what I want with my husband's and my pension together... I can give you a lot of good, healthy couples who are going to go on living, and although they would go for an option where the wife is protected after, they would have a good 8, 10 or 12 years enjoying life together. So that is a good scenario.

All right then. Is there any chance for a woman to have protection, although both of them would not get 100%? You are saying that we suggest 40%, but of course that is in and out; it is an option we are suggesting. You do not have to do it, it is not mandatory; it is a choice of a couple. I do believe there should be freedom of will. I really do.

Okay, I will give you my problem. In my riding I have a situation where this man has to make up his mind about this next week, and his wife is not aware of it, that if he takes his pension he only gets 50%, because he went in for that deal of survivor, and if he does that, when he dies she gets 25%. I am almost tempted to say to her, go for 25%; go for it because you are going to be left out in the cold. She is an older woman, she has never worked and she has nothing, so I am tempted to tell her to go for 25%. In the recourse, their standard of living would be lowered because of it. What alternative does this woman have?

Mr. Bowden: First of all, Madam, I would say to whoever is telling him that he had to make a decision next week that he does not have to make his decision next week. It is not a fact; you do not have to be pushed into it. The pension law is such now that you do not have to be pushed into making that selection.

Secondly, my advice would be to tell them to both go and get examined medically and find out what kind of shape they are in, first. That is not too much. Wait a minute, now; this is a big issue. You are cashing in your chips at the end of the day and you have one shot. Once you make the decision, it is in cement. It cannot be changed. It is an absolute deal; it is worth the time and effort.

Mrs. Killens: That would be your advice?

Mr. Bowden: I would like to know a little bit more about their financial affairs. How old are they? Are they both of equal age?

[Traduction]

Le président: D'accord. C'est votre problème à vous. Notre problème, c'est qu'il faut améliorer le système actuel selon lequel le mari peut faire comme cela lui chante sans que sa femme le sache.

M. Bowden: Au contraire, monsieur le président, vous vous préoccupez beaucoup du caractère suffisant des pensions. Si vous ne trouvez pas un remède au problème de renonciation, vous allez obliger les gens à accepter des pensions qui sont ridicules eu égard à leur état de santé, à leur situation, etc.

Mme Killens: Puis-je poursuivre ma question? Je pourrai vous donner un autre cas tout à fait différent du vôtre. J'ai une espérance de vie de 80 ans, puisque je suis une femme canadienne, mais si à l'âge de 65 ans je suis sénile, quelle idée! je veux une piqure contre cela. Qu'est-ce qui arrive si je ne peux pas décider à l'âge de 65 ans, de ce que je veux faire de ma pension et de celle de mon mari. Il existe beaucoup de bons couples en bonne santé qui vont continuer à vivre ensemble pendant 8, 10 ou 12 ans, même s'ils choisissent une protection pour la femme après le décès du mari. C'est un bon scénario.

Est-il possible pour une femme d'être protégée, même si les deux ne reçoivent pas 100 p. 100 des prestations? Vous dites que nous avons proposé une réduction de 40 p. 100, mais cela change souvent. Il ne s'agit que d'une proposition. Il ne s'agit pas d'une disposition obligatoire, c'est au couple de choisir. Je crois fermement qu'on doit avoir la liberté de choisir.

Je vais maintenant vous citer un cas particulier. Dans ma circonscription, il y a un homme qui doit prendre une décision au sujet de sa pension la semaine prochaine, et sa femme n'en sait rien. S'il décide de prendre sa pension, il ne reçoit que 50 p. 100 des prestations, parce qu'il a opté pour les prestations de survivant. S'il choisit cette possibilité, sa femme recevra 25 p. 100 lors de son décès. J'ai presque envie de dire à la femme d'essayer d'avoir les 25 p. 100, parce que, autrement elle ne va rien avoir. C'est une femme assez âgée qui n'a jamais travaillé et qui n'a rien, donc je suis tentée de lui dire d'essayer d'avoir les 25 p. 100. Mais il ne fait pas de doute que leur niveau de vie serait réduit en conséquence. Existe-t-il d'autres possibilités pour cette femme?

M. Bowden: Tout d'abord, je dirais à la personne qui dit à l'homme en question qu'il doit prendre une décision la semaine prochaine, que ce n'est pas le cas. Selon les lois sur les pensions, on ne peut pas être forcé à prendre la décision.

Je leur conseillerais à tous les deux de passer un examen médical pour savoir quel est leur état de santé. Ce n'est pas trop demander. C'est une question très importante. C'est une décision qui se prend une fois dans la vie, et une fois qu'elle est prise, elle ne peut pas être changée. Cela vaut donc la peine de faire des efforts pour prendre la bonne décision.

Mme Killens: C'est ce que vous leur conseillez donc?

M. Bowden: J'aimerais avoir davantage de détails au sujet de leur situation financière. Quel âge ont-ils? Ont-ils tous les deux le même âge?

[Text]

Mrs. Killens: Yes. May I have a last question?

Again on the very small brief, I am a bit disappointed with age 25 in participation because women, you know, sometimes enter the work market earlier than the men. They are serious and they are prepared to . . .

• 1200

Mr. Mitchell: That is an outside date. Not later than 25 is what we are saying. We would be in favour of them coming in at 18, 15, 10, whatever.

Mrs. Killens: Oh, good. I thought you meant that they could not get in before they were 25.

Mr. Mitchell: Oh, no.

Mrs. Killens: I agree with you. Fine.

All right, on vesting. Since you do not advocate inflation protection, which is your position, why do you propose to us a gradual move towards vesting? Why not make it earlier?

Mr. Mitchell: Just because of cost. We are in favour of full and immediate vesting; I think that is in the cards. It is just a question how fast you get there; that is all we are saying.

Mr. Wolfson: If I may.

Mrs. Killens: Yes.

Mr. Wolfson: Our analysis suggests that if you have no mandatory inflation protection, costs may actually go down if you have earlier vesting.

Mr. Mitchell: How could they go down with earlier vesting?

Mr. Wolfson: Because you are locking in the employee to a plan where his benefits are not protected against inflation. You know, he is putting contributions in; it can be eroded.

Mr. Mitchell: You are not talking about existing plans, you are talking about a changed plan. If you are talking about the plan that exists now and you put in earlier vesting, there is a cost to it. You are making a trade-off for something that does not exist. There is no inflation protection in the plan today, so there is a cost if you go to earlier vesting.

Mr. Wolfson: In a contributory plan, the figures now are that the employee is more than paying for his benefits in many existing plans up until the age of 45 or 50. If he leaves after 10 years, now at least he gets his contributions back. If you have earlier vesting, he does not get his contributions back . . .

Mr. Mitchell: No, he always got those.

Mr. Wolfson: —his contributions pay for more than . . .

[Translation]

Mme Killens: Oui. Puis-je poser une dernière question?

Je suis déçue de constater que vous préconisez 25 ans comme étant l'âge de participation à un régime de pension. Parfois, vous savez, les femmes deviennent membres de la population active plus tôt que les hommes. Elles sont sérieuses et elles sont prêtes à . . .

M. Mitchell: Il s'agit d'un maximum. A notre avis, il faut commencer à participer à un régime de pension à l'âge de 25 ans au plus tard. Nous serions en faveur d'une participation de 18, 15, ou 10 ans.

Mme Killens: Très bien. J'avais compris qu'on ne pouvait pas participer à un régime de pensions avant l'âge de 25 ans.

M. Mitchell: Non.

Mme Killens: Je suis d'accord avec vous. Très bien.

Je vais maintenant passer à la question de l'acquisition. Puisque vous n'êtes pas en faveur d'une protection contre l'inflation, pourquoi proposez-vous une réduction progressive du délai d'acquisition? Pourquoi ne pas le faire plus tôt?

M. Mitchell: C'est simplement à cause des coûts. Nous sommes en faveur d'une acquisition entière et immédiate; je pense que cela va se produire. Il s'agit simplement de savoir dans combien de temps on va y arriver. C'est tout ce que nous disons.

M. Wolfson: Si vous permettez, madame Killens.

Mme Killens: Oui.

M. Wolfson: Nos analyses indiquent que s'il n'y a pas de protection obligatoire contre l'inflation, il se peut que les coûts diminuent si l'acquisition intervenait plus tôt.

M. Mitchell: Comment est-ce possible?

M. Wolfson: C'est parce qu'on bloque les cotisations de l'employé dans un régime où les prestations ne sont pas protégées contre l'inflation. Les cotisations d'un employé doivent être rognées à cause de l'inflation.

M. Mitchell: Vous ne parlez pas des régimes actuels, mais d'un régime modifié. Dans le cas du régime actuel, si l'acquisition avait lieu plus tôt, cela impliquerait certains coûts. Vous parlez de quelque chose qui n'existe pas. Il n'existe pas de protection contre l'inflation dans le régime actuel, donc si l'acquisition a lieu plus tôt, cela impliquera un certain coût.

M. Wolfson: D'après les chiffres actuels, dans le cas des régimes contributifs, souvent les cotisations de l'employé excèdent les prestations jusqu'à l'âge de 45 ou 50 ans. Si un employé quitte son emploi après dix ans, à l'heure actuelle, il récupère au moins ses cotisations. Si l'acquisition a lieu plus tôt, il ne récupère pas ses cotisations.

M. Mitchell: Non, l'employé a toujours récupéré ses cotisations.

M. Wolfson: Les cotisations dépassent . . .

[Texte]

Mr. Mitchell: The Pension Benefits Standards Act requires him to always get his own contributions back.

Mr. Wolfson: But they may be valued at a 4% interest rate.

Mr. Mitchell: No. Oh, that may be. That may be, but we are suggesting a change there.

Mr. Wolfson: Well, the plan makes money on earlier vesting in those circumstances.

Mr. Bowden: That is if you are assuming all plans are defined benefit and there are a lot of money purchase plans in the small market; and of course that is dollar-for-dollar stuff.

Mr. Wolfson: Okay. Certainly in money purchase . . .

Mr. Bowden: There is no question in money purchase, okay.

The Chairman: I want to come back to the sign-off. I understand some of your problems. We could be flexible enough to say: Well, why do you not both go and have a medical and all of that at age 65? Are you suggesting that under the existing system the husband is capable of having the flexibility of determining what he wants to do with his pension, without his wife being involved in it?

Mr. Mitchell: Just a minute now. I think Mr. Bowden, when he talked about that, he said that we are not happy with the lack of advice and counsel and discussion that has been taking place. We have a bunch of plans, and when people are coming up for retirement we try to give them information in advance and we show the various options that are available. The base plan may call for a life pension guaranteed five years. That is the usual one. We tell them what it would be if you take out the guarantee and make it a straight life pension; what it would be with a 10-year guarantee; what it would be with a 15-year guarantee; what it would be on a joint and survivor basis, with the full amount going to the survivor or reducing by a quarter or a third, and usually with a minimum guarantee.

We practically never see, when an election is made, that the pension reduces on the first death. It usually does not reduce on the first death at all; it usually reduces at the later of 10 years or the employee death. In other words, as long as the employee lives, the pension goes on forever 100%, and it reduces on the employee death after a period of, say, 10 years. That is often done.

In this case we will assume that the employee is a male and the counter life is a female. The female is usually younger, anywhere from two to five years younger, and of course, even at the same age they would have a life expectancy of five or six years more, so she could be expected to be a widow for at least 10 or 11 years. Now, if you make it a level pension, payable as long as either is living, you have cut it down quite a bit. If you have it reducing by a quarter, and it is often one-quarter, at the later of 10 years, or in this case the male death, what I say to them, and I am very much in favour of survivor pensions, and this is what most of them elect, usually reducing a third: You know, we males are a pretty helpless lot. If our wife dies we need a housekeeper to look after us, so you probably are

[Traduction]

M. Mitchell: Selon la Loi sur les normes des prestations de pension, l'employé doit toujours récupérer ses propres cotisations.

M. Wolfson: Mais il peut y avoir un taux d'intérêt de 4 p. 100.

M. Mitchell: Non. C'est possible. C'est possible, mais nous proposons une modification de cette disposition.

M. Wolfson: Dans un tel cas, la caisse fait un bénéfice grâce à une acquisition intervenue plus tôt.

M. Bowden: Oui, si tous les régimes sont à prestations définies, mais il existe beaucoup de régimes à cotisations fixées d'avance dans le cas des petits employeurs.

M. Wolfson: D'accord. Il ne fait pas de doute que dans le cas des régimes à cotisations fixées d'avance . . .

M. Bowden: Bon, on est d'accord.

Le président: Je veux revenir sur la question de la renonciation. Je comprends certains de vos problèmes. Nous pourrions faire preuve de suffisamment de souplesse pour dire aux couples de subir un examen médical, etc., à l'âge de 65 ans. Est-ce que vous dites que selon le système actuel, le mari peut décider de ce qu'il veut faire de sa pension, sans la participation de sa femme?

M. Mitchell: Un instant, s'il vous plaît. Lorsque M. Bowden a parlé de ce sujet, il a dit que nous ne sommes pas satisfaits du manque de conseils offerts à ceux qui prennent la retraite. Il existe toutes sortes de régimes, et nous essayons d'informer les gens qui vont prendre la retraite, des différentes possibilités qui s'offrent à eux. Le régime de base peut prévoir une pension viagère avec une garantie de cinq ans. C'est la disposition habituelle. Nous leur expliquons ce qui arriverait si on enlevait la garantie; ce qui arriverait dans le cas d'une garantie de 10 ans ou de 15 ans; ce qui arriverait dans le cas de prestations communes de survivants, où le survivant touche la pleine pension, ou les trois quarts ou les deux tiers de la pension, et on prévoit en général une garantie minimum.

Les couples ne choisissent presque jamais de réduire le montant de la pension après le premier décès. En général, la pension décroît après 10 ans, ou au décès de l'employé, la date la plus tardive étant retenue. Autrement dit, tant que l'employé vit, la pension continue à 100 p. 100, et elle ne décroît que 10 ans, mettons, après le décès de l'employé. C'est une formule qui est souvent choisie.

Supposons que l'employé soit un homme et que le conjoint soit une femme. En général, la femme est de deux à cinq ans moins âgée que l'homme, et même s'ils sont du même âge, elle aurait une espérance de vie plus longue de cinq ou six ans. La femme pourrait donc s'attendre à être veuve pendant au moins dix ou onze ans. Dans le cas d'une pension qui est payable tant que l'un ou l'autre des conjoints est en vie, il faut réduire les prestations considérablement. En général, je recommande que le couple opte pour une pension qui décroît de 25 p. 100 ou d'un tiers soit après dix ans, soit après le décès du mari, la date la plus avancée étant retenue. C'est ce que je recommande, et je suis tout à fait en faveur des pensions de survivant. Vous savez, nous les hommes sommes une bande d'incapables. Si

[Text]

going to need the full amount going to you, even if your wife is not there.

• 1205

But, if you die, she is not quite so helpless. She can look after herself. So if you have a 25% reduction, it probably does a reasonable job and it does not cut back the combined benefit.

Now usually it is the girls, incidentally, who do not want to protect themselves for some crazy reason. They do not want hubby to have to suffer a lower amount of pension in a lot of cases. So it takes a little sales job sometimes to get a joint- and survivor benefit in there, but most of them are electing that today.

The Chairman: Do you now acknowledge that there is a problem now that if it is not mandatory for a sign-off, that there are some people losing out here, right?

Mr. Mitchell: I think this is true, and I think there is the other side to the coin, as Mr. Bowden has suggested. This sign-off business, of course is a flop-over from the U.S. Let us face it, it did not exist in Canada until it was brought into the U.S., and I guess we have just picked it up. I do not know how closely we have examined it.

It is a very real problem what we faced before trying to get sign-offs for beneficiaries. It is all right to talk from a utopian view, but to be out on the firing line where we are to try and get these things straightened away...

The Chairman: Under the new recommendation, let us say that they do not want to sign, then does it not become automatic that the survivor spouse is going to get something? Is that not what is in the green paper?

Mr. Bowden: Exactly right.

Mr. Mitchell: That is right.

Mr. Bowden: With a 40% reduction.

Mr. Mitchell: On the first death.

Mr. Bowden: On the first death, which could be tomorrow.

Mr. Mitchell: And no minimum guarantee.

Mr. Wolfson: There is a 5-year guarantee in the technical notes, as explained. It is not in the green paper.

The Chairman: But it is not that. I am not disagreeing. Would you say that 75% would be better? I asked the question, why 60%, why not 65%, why not 70%?

Mr. Mitchell: Any arbitrary figure is silly.

The Chairman: So if it were not 40%, let us say it was 75%; that is what you are saying; most of yours are a 25% reduction. That would be even better, right?

[Translation]

notre femme meurt, nous sommes obligés d'embaucher une domestique pour s'occuper de nous. Donc, un homme va probablement avoir besoin de la pleine pension, même si la femme n'est plus là.

Mais si vous décédez, elle n'est plus aussi démunie. Elle peut subvenir à ses besoins. Donc, une réduction de 25 p. 100 serait sans doute raisonnable puisqu'elle ne se répercute pas sur la prestation combinée.

A ce propos, les femmes refusent généralement de se protéger, ce qui est vraiment ridicule. Très souvent, elles ne veulent pas que leur petit mari ait une pension inférieure. Il faut donc insister parfois pour les convaincre de l'intérêt que présente pour elles une rente réversible, ce qu'elles choisissent de plus en plus aujourd'hui. Pensez-vous que le fait que la renonciation ne soit pas obligatoire aujourd'hui pose des problèmes?

Le président: Êtes-vous d'accord qu'il y a un problème maintenant et que si la renonciation n'est pas obligatoire, certaines personnes vont en pâtir?

M. Mitchell: Certes, mais il y a également le revers de la médaille, comme l'a indiqué M. Bowden. Cette pratique de la renonciation nous vient des États-Unis, il faut bien le dire, et je ne sais pas dans quelle mesure nous l'avons vraiment étudiée de près.

L'obtention d'une renonciation pour les bénéficiaires est bien sûr un véritable problème. C'est bien beau d'avoir un idéal, mais lorsqu'on se trouve en première ligne pour essayer de régler...

Le président: Selon la nouvelle recommandation, supposons qu'ils ne veulent pas signer; que se passe-t-il alors? Le conjoint survivant n'obtient-il pas automatiquement quelque chose? N'est-ce pas ce que préconise le Livre vert?

M. Bowden: Exactement.

M. Mitchell: C'est exact.

M. Bowden: Avec une réduction de 40 p. 100.

M. Mitchell: Lors du premier décès.

M. Bowden: ... qui pourrait se produire demain.

M. Mitchell: Et sans garantie minimum.

M. Wolfson: Il est question d'une garantie de cinq ans dans les notes explicatives. Toutefois, cela ne figure pas dans le Livre vert.

Le président: Je ne dis pas le contraire, mais pensez-vous qu'il vaudrait mieux avoir 75 p. 100 et, dans ce cas, pourquoi pas 60, 65 ou 70 p. 100?

M. Mitchell: Il est ridicule de fixer un chiffre arbitraire.

Le président: Si ce chiffre n'est pas de 40 p. 100, supposons qu'il soit de 75 p. 100; c'est ce que vous recommandez, puisque vous préconisez une réduction de 25 p. 100.

[Texte]

Mr. Mitchell: Incidentally, this is not just female protection.

The Chairman: No, no.

Mr. Mitchell: It is both.

The Chairman: Yes. That is a good point though, because all the figures we show that if two people can live for \$100 and one drops dead, your cost for the one is roughly \$70 a week.

Mr. Mitchell: That is not too far out.

The Chairman: So you are saying \$75.

Mr. Mitchell: That is not too far out; that is right.

The Chairman: So you are not opposed to the philosophy, it is just . . .

Mr. Bowden: The realities out there are such that I sense a lot of people will be pushed into this, and it will be improper for them.

Mr. Wolfson: Pushed into what?

Mr. Bowden: They will be pushed into this survivorship-type pension, and it will be improper because they will not get the right advice or there will be some good solid reason why sign-off is not possible or is not solicited or nobody understands it. Remember it is an employer deal-out wherever and pensions are not processed with care.

Mr. Wolfson: In what circumstances would it better to have a single life instead of a joint and survivor?

Mr. Bowden: There may be other resources. certainly if one party is very ill, you are going to think twice about going the joint survivor route because of the drop in going from a single life annuity to a joint life annuity.

Mr. Wolfson: But do not all the statistics that we have heard about the poor amongst the elderly being largely single women who are widows, suggest that the major problem is not the well-off who have independent resources but those women whose husbands pensions died with them.

Mr. Bowden: Absolutely.

Mr. Wolfson: So why not make the default . . .

Mr. Bowden: Not much selection up front. That is a part of the problem we are trying to bring to your attention; there is no retirement counselling to speak of in most cases. That is the problem, and how we get around it, I do not know.

The Chairman: Why do we not make mandatory advice at age 65 and mandatory sign-off.

Mr. Mitchell: Yes, and hire me to do it.

The Chairman: Sure. Ted Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to welcome Mr. Mitchell and his colleagues before us today, and I think we can take advantage of some of your experience in this field.

[Traduction]

M. Mitchell: Permettez-moi de vous dire en passant que cette protection ne vise pas seulement les femmes.

Le président: Non.

M. Mitchell: Mais les deux conjoints.

Le président: Bien sûr; tous les chiffres que nous avons indiquent que si deux personnes peuvent vivre avec \$100 et que l'une d'entre elles meure, le survivant vous coûte à peu près \$70 par semaine.

M. Mitchell: Ce n'est pas trop exagéré.

Le président: Vous êtes donc d'accord avec ce chiffre de \$75.

M. Mitchell: À peu près, oui.

Le président: Vous ne vous opposez donc pas au principe, simplement . . .

M. Bowden: Dans la réalité, je crains qu'un grand nombre de personnes n'y soient acculées, ce qui n'est pas bien.

M. Wolfson: Acculées à quoi?

M. Bowden: À choisir ce type de rente réversible, ce qui ne leur conviendrait pas dans certains cas. N'oubliez pas que les régimes sont toujours offerts par l'employeur et que chaque cas n'est pas examiné avec soin.

M. Wolfson: Dans quels cas vaudrait-il mieux avoir une rente nominative plutôt qu'une rente réversible?

M. Bowden: Lorsqu'il y a d'autres ressources. Si l'un des deux conjoints est très malade, il faudra y réfléchir à deux fois avant de choisir la rente réversible étant donné la réduction que représente celle-ci par rapport à la rente nominative.

M. Wolfson: Mais toutes les statistiques n'indiquent-elles pas que les personnes âgées les plus démunies sont souvent des femmes seules dont le mari est décédé et a emporté sa pension avec lui? Pour les veuves plus aisées, elles ont souvent des ressources indépendantes.

M. Bowden: Bien sûr.

M. Wolfson: Donc, pourquoi ne pas rendre le défaut . . .

M. Bowden: Justement, le problème vient en partie du fait que les futurs retraités reçoivent généralement très peu de conseils. Je ne sais pas comment résoudre ce problème.

Le président: Pourquoi ne pas rendre obligatoires ces services de conseils à l'âge de 65 ans, ainsi que la renonciation?

M. Mitchell: Oui, et embauchez-moi pour le faire.

Le président: Volontiers. Ted Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à M. Mitchell et à ses collaborateurs, et sans plus tarder, je vais lui poser quelques questions dans ce domaine où il a acquis une certaine expérience.

[Text]

The whole area of pensions obviously is becoming more and more complex as we hear more briefs, but we are obviously quite concerned about some of the inadequacies in pension plans. What I would like to ask you is what kind of individuals have adequate pensions on retirement, and what kind of labour force attachments do they have? Are they salaried people; are they people in some of the larger trade unions? What is the experience you have with those people who, when they retire have what we might consider an adequate replacement income, and you might even answer the question, what do you consider to be an adequate replacement income?

Mr. Mitchell: I think when you look at replacement income, at the lower wage level, you pretty nearly need 100%. But as the earnings get higher and there is more discretionary income, the figure is somewhat less, usually a figure—and your government rule is not too bad. In other words, the maximum pension you can have registered is one that gives you 2% times years, with a maximum of 35 years, which is 70% of the average of your best three consecutive years' earnings, that is the maximum pension plan that you can get registered, and of course it has an overall maximum of \$60,025 a year. That is not a bad yardstick for the higher-earnings people, but for the lower-earnings people they need pretty nearly 100%.

• 1210

You are asking, who has adequate ones and who does not? Obviously, I do not have all the statistics. Certainly, looking at my own experience in the various plans we have, you are trying to distinguish, I think, between labour union plans and those for other salaried people. I would say that in general the better salaried non-bargaining plans tend to be final pay plans, but usually integrated with the Canada Pension Plan. So they are getting maybe the 70% benefit, including the Canada Pension Plan, but usually not old age security. When you come to the union plans, because—as I mentioned earlier—of the effect of U.S. unions on Canadian thinking, they are usually non-contributory and they are usually flat benefit plans, so much a month per year of service. I guess some of the better plans today give you \$15 a month times years of service. If you work 30 years you just have to add that up and you know what it is, and you look at the Canada Pension Plan and old age security.

With respect to unions, from a pragmatic standpoint I find that what kind of pension plan you have depends on the make-up of the negotiating committee. If you have a lot of young people on it, they are not interested in pensions; if you have older people on it, they are more aware of the fact that people are going to be coming up for retirement, so the plans tend to be better. But unions tend to look upon pensions as being deferred wages. I am not quite satisfied to take that jump. What they are saying is: Instead of taking an extra dollar in the pay packet, we want something in pensions. They are

[Translation]

Toute la question des pensions devient de plus en plus complexe au fur et à mesure que nous entendons d'autres témoignages, mais nous nous préoccupons avant tout des injustices et des anomalies que comportent certains régimes de pension. À votre avis, quels sont ceux qui touchent des pensions de retraite adéquates et à quels groupes professionnels appartiennent-ils? Sont-ils salariés, appartiennent-ils aux grands syndicats? En même temps, vous pourriez peut-être nous dire ce que vous entendez par revenu de remplacement adéquat.

M. Mitchell: Lorsqu'on parle de revenu de remplacement, il est évident que pour ceux qui se situent au bas de l'échelle des revenus, ce revenu de remplacement en représente la quasi-totalité. Mais au fur et à mesure que les revenus augmentent, en même temps que la «marge superflue», le revenu de remplacement représentera un pourcentage moins important et, à cet égard, la règle du gouvernement n'est pas trop mauvaise. En d'autres termes, la pension maximum que vous pouvez vous garantir correspond à 35 années, du maximum, multipliées par 2 p. 100, soit 70 p. 100 de la moyenne de vos trois meilleures années consécutives, jusqu'à concurrence de \$60,025 par an. Ce n'est donc pas trop mal pour ceux qui se trouvent en haut de l'échelle des revenus mais pour ceux qui se trouvent en bas de cette échelle, ils ont généralement besoin de la quasi-totalité de leurs revenus.

Vous me demandez qui touche des pensions de retraite adéquates et qui n'en touche pas. Je n'ai pas toutes les statistiques. J'ai l'impression que vous essayez de faire une distinction entre les régimes offerts par les syndicats et ceux des autres salariés. En général, j'estime que les meilleurs régimes de la deuxième catégorie sont les régimes fins de carrière qui sont généralement incorporés dans le Régime de pensions du Canada. Les bénéficiaires peuvent toucher des prestations de 70 p. 100, y compris le Régime de pension du Canada, mais n'ont généralement pas droit à la sécurité de la vieillesse. En ce qui concerne maintenant les régimes de pension offerts par les syndicats, étant donné l'influence des syndicats américains, ces régimes sont généralement des régimes non contributifs, avec des prestations déterminées, de sorte que les bénéficiaires touchent tant chaque mois par année de service. Les meilleurs d'entre eux versent actuellement \$15 par mois pour chaque année de service. Donc, si vous avez 30 années de service, vous faites le calcul, et vous voyez ensuite ce que donnent le Régime de pensions du Canada et la sécurité de la vieillesse.

En ce qui concerne les syndicats, sur un plan pragmatique, j'estime que le régime de pension que vous avez dépend de la constitution du comité de négociation. En effet, s'il est composé en majorité de jeunes, ces derniers ne s'intéressent pas aux pensions; si des personnes plus âgées en font partie, ils sont plus conscients des besoins des retraités et les régimes offerts sont généralement meilleurs. Toutefois, les syndicats considèrent généralement les pensions comme des revenus différés. Je ne suis pas tout à fait prêt à aller jusque là. Selon eux, au lieu d'augmenter la paie de \$1, il vaudrait mieux augmenter les

[Texte]

inclined to do this as a sort of trade-off. I guess, in negotiations that takes place, the employer says: I have so many cents an hour that are available, you can have them any way you want. Some of the times when union plans are inadequate it is because of the make-up of the bargaining committee.

I do not know whether I have answered your question or not.

Mr. Miller: I think partially. We were getting indications, certainly, from labour groups that appeared before us. Obviously they consider the wage package and the benefits package as part of their negotiation and their feeling is that they are paying for their pensions in negotiations and in bargaining.

I guess what I consider is that people with pensions that are adequate in retirement either have some strong union bargaining behind those pensions or they may be salaried people with reasonably good incomes who can afford to seek out an adequate contribution and benefit period.

Where the failures exist in the system, even in unions, is in the difficulty in the labour force attachment, how long that individual within the workforce is paying into those plans and the vesting aspect of it—and I think you have answered that adequately. The portability aspect, as well, gives us some problems.

The area that I think concerns many of us on the panel is that of those people who do not have those bargaining units, people belonging to some of the private, smaller, employer groups. I think Mr. Bowden has mentioned these. How do people, in trying to plan their retirement incomes, have access to the expertise? A small private employer is not about to develop what he might consider to be a very expensive plan for his employees and the employees themselves really do not have access to a great deal of the information about income planning. Does your association—how does it approach people? Is it major employer groups? How do you approach small business groups to involve them in an employer-sponsored plan?

• 1215

Mr. Mitchell: Remember, we get paid by what we sell. It is the greatest incentive in the world to get out and talk to people.

I would say that one of the things that is taking place, more so a few years ago than right now, because of the economy, but one of the things that influenced an employer to have good, competitive, benefit plans, was in order to attract and retain good people. In other words, the marketplace usually dictates what has to be done or should be done. If you want the highest or the best calibre of people, the way you are going to get them is to have benefit plans that are going to compare favourably. Now, this does not take care of everybody, and this is the unfortunate part. Of course, right now, with the economy being where it is, I would say that most employers are very hesitant to take on anything at this stage. And of course with the uncertainty in the pension area, as to what the rules are

[Traduction]

pensions. C'est là le compromis qu'ils ont tendance à faire. Je suppose que, au cours des négociations, l'employeur leur dit qu'il a telle somme à leur offrir par heure et qu'ils peuvent la répartir comme ils le veulent. Donc, lorsque les régimes de pension offerts par les syndicats sont inadéquats, c'est parfois à cause de la composition du comité de négociation.

Je ne sais pas si j'ai répondu à votre question.

M. Miller: En partie. Plusieurs groupes syndicaux ont comparu devant nous et, bien sûr, ils considèrent l'ensemble de la rémunération et l'ensemble des avantages sociaux comme faisant partie de la négociation, et que les pensions sont un sujet très important lors de ces négociations.

J'ai tendance à croire que ceux qui touchent des pensions de retraite adéquates soient appartenant à des syndicats qui ont fermement défendu leur régime des pensions, soient étaient des salariés avec des revenus très raisonnables, qui pouvaient donc se permettre de souscrire à un régime adéquat.

Les problèmes qui se posent, même avec les régimes offerts par les syndicats, proviennent du nombre d'années de service, c'est-à-dire le nombre d'années pendant lesquelles l'individu a travaillé, a cotisé à ces régimes et a donc acquis des droits. Je pense que vous avez répondu à cela de façon adéquate. La transférabilité de ces régimes nous pose également des problèmes.

Notre Comité se préoccupe surtout de ceux qui n'ont pas été défendus par de telles unités de négociation, c'est-à-dire ceux qui travaillaient pour de petits employeurs du secteur privé. M. Bowden en a parlé. Dans quelle mesure les futurs retraités peuvent-ils avoir accès à des experts pour prévoir et calculer leur revenu de retraite? Un petit employeur du secteur privé n'est certainement pas prêt à offrir à ses employés un régime qu'il considère comme très coûteux et, par ailleurs, les employés n'ont guère de services de conseils auxquels s'adresser pour prévoir et calculer leur revenu de retraite. Qu'en pensez-vous? Votre association s'occupe-t-elle essentiellement des gros employeurs? Comment encouragez-vous les petits employeurs à offrir un régime de pension à leurs employés?

M. Mitchell: N'oubliez pas que nous gagnons notre vie avec ce que nous vendons. Par conséquent, nous avons tout à fait intérêt à aller voir les gens pour les convaincre.

Les employeurs ont de plus en plus tendance, même si cela était plus vrai il y a quelques années que maintenant étant donné la conjoncture économique, à offrir des régimes de pensions compétitifs et intéressants afin d'attirer et de conserver de bons employés. En d'autres termes, c'est souvent le marché qui vous dicte ce que vous devez faire. Si vous voulez attirer des employés extrêmement qualifiés et fort compétents, la seule façon d'y parvenir est de leur offrir des régimes de retraite plus intéressants que chez d'autres employeurs. Certes, cela ne vaut pas pour tout le monde, malheureusement. Aujourd'hui, étant donné la conjoncture économique, la plupart des employeurs hésitent bien sûr beaucoup à prendre une telle initiative. De plus, étant donné l'incertitude qui

[Text]

going to be and what is going to take place, there is even less incentive. I do not know how you deal with that.

Mr. Miller: The concern there is that we have been told two-thirds of the new jobs in Canada are going to be developed by the small entrepreneur.

Mr. Mitchell: I think it is true.

Mr. Miller: We have also been told by the same people that economic conditions right now do exactly what you just said; they mitigate against involving themselves in employer-sponsored plans, because of the costs involved. That puts us in somewhat of a dilemma, if we are trying to encourage people to have adequate pensions.

Mr. Mitchell: I think we did a lot to discourage them. Remember we put in those phoney shareholder rules in the pension plan. You can be a big employer and you can get the world by the tail, plus supplements far beyond what the rules call for, but if you are a small employer, the so-called shareholder, the fellow who is going to create all these jobs and employ all these people, you tell him he is going to be limited as to the kind of pension plan he is going to have. If you look at our brief, we talk about non-discriminatory rules. In other words, put in non-discriminatory rules where the same rules apply for the big guy and the little guy, and the pension is based on earnings. Now, as soon as you put phoney rules in there, for the guy who owns it, what incentive is there for him to try and do something different for the employees that he cannot get percentage-wise himself. We have been screaming about that as an association for 11 years.

The Chairman: Mr. Mitchell, could you elaborate on that?

Mr. Mitchell: Sure.

The Chairman: I am a bit confused on that... these discriminatory rules.

Mr. Mitchell: In shareholder plans, you may not have a pension plan like you can in private industry that would give you, shall we say, 2% times years of service and past service back to so-and-so. You cannot do that. The only thing you can have is a money-purchase plan.

Mr. Wolfson: However, if you have enough employees in your plan, so that the benefits you accrue are not more than half of all the benefits being promised by the plan, you can certainly do it.

Mr. Mitchell: Yes, but this does not cover a lot of these little outfits we are talking about. We see them every day. They used to have these deferred profit-sharing plans; now the door has been closed on those.

Mr. Bowden: One of the great anomalies in the point you just made, sir, is that yes, there is a rule that says if the value of the benefits accruing to the principal shareholder do not exceed the value of the benefits accruing to all the rest of the

[Translation]

entoure toute la question des pensions, puisqu'on ne sait pas très bien quelles règles seront adoptées, ils sont encore moins encouragés à le faire. Je ne sais pas quoi vous dire de plus.

M. Miller: Cela nous préoccupe d'autant plus que, d'après ce qu'on nous a dit, les deux tiers des emplois qui seront créés au Canada seront offerts par des petits entrepreneurs.

M. Mitchell: Je crois que c'est vrai.

M. Miller: Les mêmes témoins nous ont également dit la même chose que vous au sujet de la conjoncture économique, à savoir qu'elle ne les encourage pas à offrir des régimes de pension à leurs employés, étant donné le coût que cela représente. Nous nous trouvons donc dans un dilemme, si nous voulons essayer d'encourager les employeurs à offrir des régimes de pension adéquats.

M. Mitchell: Je crois que nous avons pris beaucoup de mesures qui les ont découragés. Souvenez-vous de ces règles concernant les actionnaires dans le contexte des régimes de pension. Pour les gros employeurs, cela ne pose pas de problème car ils trouvent toujours un moyen de s'en sortir; par contre, au petit employeur, celui qu'on appelle l'actionnaire et qui va créer tous ces emplois, il est difficile de dire que sa pension sera limitée. Dans notre mémoire, nous parlons de règles non discriminatoires. Nous voulons dire par là que les mêmes règles doivent s'appliquer, qu'il s'agisse d'un gros employeur ou d'un petit employeur, et que la pension de retraite doit être calculée en fonction des revenus. Si vous adoptez des règles plus ou moins bidon, le petit entrepreneur ne sera guère encouragé à essayer d'offrir quelque chose de mieux à ses employés que ce qu'il peut lui-même obtenir, au point de vue du pourcentage du revenu. Notre association parle de ce problème depuis onze ans.

Le président: Monsieur Mitchell, avez-vous des précisions à apporter?

M. Mitchell: Bien sûr.

Le président: Ces règles discriminatoires me rendent un peu perplexe.

M. Mitchell: Dans les régimes pour actionnaires, vous n'avez pas toujours les mêmes conditions que dans les autres régimes du secteur privé, à savoir le nombre d'années de service multiplié par 2 p. 100, etc. Vous ne pouvez pas y avoir droit. Le seul régime auquel vous puissiez souscrire est un régime à cotisations fixées d'avance.

M. Wolfson: Cependant, vous pouvez certainement le faire si vous avez suffisamment d'employés dans votre régime, de sorte que les prestations courues ne représentent pas plus de la moitié de toutes les prestations promises en vertu de ce régime.

M. Mitchell: Certes, mais cela ne vaut pas pour un grand nombre de petites entreprises dont nous parlons. Nous en voyons tous les jours. Auparavant, ces employeurs offraient des régimes de participation différée aux bénéfices; aujourd'hui, il n'en n'est plus question.

M. Bowden: Vous avez raison de dire qu'on peut faire quelque chose pour le propriétaire de cette entreprise lorsque la valeur des prestations courues pour l'actionnaire principal ne dépasse pas la valeur des prestations courues pour le reste

[Texte]

employees, then you can do things for that owner of the business. But keep in mind that the owner of the business, traditionally, is the one with the longest service and he is the one closest to retirement, and therefore the oldest, and therefore the present value of his benefits—just by those two factors alone—are going to be very large. It knocks most of them out of the box, I can assure you.

Mr. Wolfson: I guess if they have one or two employees only, but if they have four or five . . .

Mr. Mitchell: Yes, or even 10.

Mr. Wolfson: You would be surprised . . .

Mr. Mitchell: No, even if you have 10 or 15. Look at the numbers, we can show you.

Mr. Bowden: So we have done a serious thing to them, as Bob Mitchell says, by wiping out their ability to have a pension for themselves, in the budget of November 12, 1981. So there is a bit of reluctance on the part of those people. I talked earlier about times are tough. We do not want to hammer them with too much stuff but . . .

The Chairman: The problem is, we do not like that date.

Mr. Bowden: You do not like that date. Well, if you have a distaste for it, you do not know how distasteful I found it.

The Chairman: Sorry, Mr. Miller, go ahead.

• 1220

Mr. Miller: Yes. I just want to pursue that a little bit because I think we can sort of appreciate some of the administrative costs of pensions to small employers. We have had a survey from the Canadian Federation of Independent Business, which indicates a sort of hesitancy on their part and that of their members to see any expansion of the CPP, you know. Yet, if we are looking at this triad of pensions, and maybe it is a philosophical problem which, I suspect largely it may be, but it seems to me that, administratively, that would be the least difficult for them to cope with. It would be the least difficult for employees to deal with in terms of understanding pensions, and so on.

You might have some further suggestions of how small businessmen can provide retirement incomes to their workers, because there is more and more concern in the workforce, I think, to do some planning for retirement. I mean, you sort of indicate that young people are not all that interested, and maybe that is to be expected, but many of the groups which have appeared before us representing workers have indicated they are interested in making greater contributions so that there are greater returns on retirement. Maybe you can expand a little further on some of the tax laws that have inhibited this.

Mr. Mitchell: I mentioned earlier and have repeated it a couple of times that the differences in the rules between provinces create problems. We have had cynical comments—even some today—about the employee making a contribution to his plan in the early ages, and it buys his benefit up until 47 or some date. The employer is not putting any money in, so he

[Traduction]

des employés. Toutefois, et j'insiste là-dessus, le propriétaire de l'entreprise est généralement celui qui a accumulé le plus grand nombre d'années de service et qui est donc le plus proche de l'âge de la retraite; il est donc le plus âgé et, en conséquence, la valeur actuelle de ses prestations, ne serait-ce qu'à cause des deux facteurs que je viens de vous mentionner, va être très importante, de sorte qu'il ne pourra plus être couvert.

Mr. Wolfson: C'est peut-être le cas lorsqu'il n'y a qu'un ou deux employés, mais quand il y en a quatre ou cinq . . .

Mr. Mitchell: Oui, ou même 10.

Mr. Wolfson: Vous seriez surpris . . .

Mr. Mitchell: Non, même si vous en avez 10 ou 15. Nous avons les chiffres qui le prouvent.

Mr. Bowden: Donc, nous leur avons fait beaucoup de mal, comme l'a dit Bob Mitchell, en éliminant, dans le budget du 12 novembre 1981, la possibilité de souscrire à un régime de pension. Ces gens-là sont donc très mécontents et je vous ai dit tout à l'heure que la situation était difficile. Nous ne voulons pas leur faire entrer dans la tête trop de choses mais . . .

Le président: Nous n'aimons pas cette date.

Mr. Bowden: Vous ne l'aimez peut-être pas, mais nous, c'est encore pire.

Le président: Excusez-moi, monsieur Miller, vous pouvez continuer.

Mr. Miller: Merci. Je voudrais m'attarder un peu sur cette question afin d'avoir une meilleure idée du coût administratif que représentent les régimes de pensions pour les petits employeurs. Selon une étude de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, les membres de cette fédération et les autres petits entrepreneurs sont plutôt réticents à l'idée d'élargir le RPC. Il me semble que, étant donné la variété des régimes de pensions, l'aspect administratif est celui qui doit le moins poser de difficultés.

Auriez-vous d'autres suggestions à faire sur la façon dont les petits entrepreneurs pourraient offrir des régimes de pensions de retraite à leurs employés, car les membres de la population active se préoccupent de plus en plus de cette question? Vous avez dit tout à l'heure que cela n'intéressait guère les jeunes, et c'est peut-être normal, mais bon nombre de ceux qui ont comparu devant nous et qui représentaient des travailleurs nous ont dit qu'ils étaient prêts à cotiser davantage afin de pouvoir toucher des pensions de retraite plus conséquentes. Pourriez-vous nous dire dans quelle mesure certaines lois fiscales les ont empêchés de le faire jusqu'à présent?

Mr. Mitchell: J'ai déjà dit à plusieurs reprises que les règles varient d'une province à l'autre et que cela pose des problèmes. Nous avons entendu dire, encore aujourd'hui, qu'il arrivait qu'un employé commence à cotiser à un régime de pension à un très jeune âge pour n'être couvert que jusqu'à 47 ans. En effet, étant donné que l'employeur ne cotise absolument pas,

[Text]

is abusing the guy. That is only half the story. When most of those career-averaged plans were put in, the employer was in fact matching the employee contributions, but not by person. They were putting in say, 5% of the payroll of the participants. But it went mainly to the older people. Now of course, their premise was that the young guy today is going to be older by tomorrow, and so on.

Well, because interest rates went sky high, and some employers did not do what most of ours had done, they were pocketing, shall we say, the profit, because of the higher interest rates or the lower costs. This led to the Saskatchewan legislation, which said that at least half of the benefit must be paid for by the employer, which means that at any point in time, or at age 20, age 50 or whatever. So that is the first thing the employer has to face. He has to meet that Saskatchewan legislation.

Then of course, we talk about vesting and so on. So they sit back and say, Okay, if I am going to have to have to do that, why should I write blank cheques into the future for formula plans? All I am going to do is match the employee's contribution. You will notice that the CLIA plan is a money-purchase plan. In other words; it solves all the problems; you give them the money. You might as well put it into an RRSP if you like, as far as that goes. It matches contributions. It always qualifies. You do not have any responsibility for anything into the future. Then we talk about these unisex tables. If that is going to be the shape of things to come, then this is going to be even worse then it is today.

So I think what is happening is that they are going to go to these money-purchase types of plans, because they are simple; they are easy to understand; they are acceptable in all provinces of Canada. They may not be the best in pension planning, but that is what is going to happen. Nobody knows what they are going to buy. It is a step backwards. In other words, we get over-exercised by the fact that an employer may have abused a situation and, instead of correcting the abuse, we over-react. And I think it is going to ruin the whole pension area, because of that.

Mr. Miller: Is that why there is a certain amount of enthusiasm for the suggestion of the registered pension account? That becomes a money-purchase plan of . . .

Mr. Mitchell: Well, the registered pension account is not very much different from your regular RRSP now, except you are locking it in. And I am in favour of it by the way. And I am in favour of it, by the way. I think if you want to get tax relief for pension, it should stay there for pension. Now, we have the RRSP that does allow you to get money out in certain circumstances, and even pension plans allow for some of it. But fundamentally, I am in favour of—any time you give a guy a tax shelter to put it aside for pensions, he should not be able to play fast and loose with the tax act. In other words, it should be in there for pension purposes, period.

[Translation]

l'employé se fait rouler. Ce n'est toutefois qu'une version des faits. Lorsque la plupart des régimes de salaires de carrière ont été créés, l'employeur versait une cotisation identique à celle des employés, mais non pas à celle versée par chacun des employés. L'employeur versait en effet une cotisation globale, correspondant approximativement à 5 p. 100 de sa masse salariale. Ces cotisations bénéficiaient essentiellement aux travailleurs les plus âgés. Aujourd'hui, on part du principe que les jeunes d'aujourd'hui seront les personnes âgées de demain, etc.

A l'époque où les taux d'intérêt ont atteint des niveaux records, certains employeurs n'ont pas fait ce que la plupart d'entre nous avons fait, et ils ont empoché les profits causés par des taux d'intérêt élevés ou par des coûts moindres. C'est ce qui a abouti à l'adoption de cette loi, selon laquelle la moitié au moins de la prestation doit être payée par l'employeur, et ce, quel que soit l'âge de l'employé. C'est donc la première obligation qu'a l'employeur. Il est obligé de respecter la loi de la Saskatchewan.

Il y a également la question des droits acquis, et ils vous répondent que, étant donné qu'ils sont obligés de faire cela, pourquoi devraient-ils faire des chèques en blanc sur les régimes à formules? Ils se limitent donc à verser une cotisation identique à celle de l'employé. Vous constaterez que le régime de notre association est un régime à cotisations fixées d'avance. Cela résout tous les problèmes car vous leur donnez l'argent nécessaire. Vous pourriez tout aussi bien mettre cet argent dans un REER. Les cotisations sont identiques, il n'y a pas de problème d'admissibilité et vous n'avez aucune responsabilité en ce qui concerne l'avenir. Quant à ces tableaux unisexes, je suis sûr que si c'est la solution que nous adoptons, la situation sera encore pire qu'aujourd'hui.

A mon avis, ils vont plutôt choisir les régimes à prestations indéterminées, car ils sont faciles à comprendre et ils sont acceptés dans toutes les provinces du Canada. Ils n'offrent peut-être pas la meilleure solution en ce qui concerne la planification des pensions, mais c'est ce qui va se passer. Nul ne saura ce qu'on va acheter, c'est donc une mesure rétrograde. En d'autres termes, on s'excite parce qu'un employeur a peut-être abusé de la situation et, plutôt que de corriger l'abus, on réagit de façon exagérée. Je crains que cela ne détruise complètement tout le système.

Mr. Miller: Est-ce la raison pour laquelle le principe d'un compte de pension enregistré suscite un certain enthousiasme? C'est plus ou moins un régime à prestations indéterminées . . .

Mr. Mitchell: Le compte de pension enregistré est à peu près la même chose qu'un REER ordinaire, si ce n'est que les cotisations sont immobilisées, ce que j'approuve tout à fait. J'approuve donc ce système. Si vous voulez accorder des dégrèvements fiscaux en matière de pensions de retraite, vous devriez conserver le système des REER. Certains REER vous permettent de retirer de l'argent dans certaines circonstances, tout comme certains régimes de pension. En principe, toutefois, j'estime que les REER, qui sont une sorte d'abri fiscal, ne devraient pas permettre à leurs titulaires de contourner la Loi de l'impôt sur le revenu. En d'autres termes, ces régimes

[Texte]

[Traduction]

doivent servir à accumuler une pension de retraite, un point c'est tout.

• 1225

Mr. Miller: A final question then, with regard to the Canada Pension fund. You are suggesting increasing contributions almost immediately, but you are not saying it should become a fully funded plan that I can detect. It will therefore result in a fairly large increase in the fund size itself. Do you have any suggestions about how that fund should be invested under the present system?

Mr. Mitchell: Yes, it is in our brief. We are saying that we think it should not be handled by government but should be handled by the private sector. And we say that for a lot of reasons—some of them are apparent and I think this has been discussed many times before. But what we do not want to happen is to handle things left in the political area, where whimsically, to get elected at some point in time, somebody may very quickly say, okay, we are going to increase pensions by this or we are going to do something else, often not understanding the long-range ramifications of it.

Now, we have stopped short of saying we want a fully funded plan. Frankly, we think that is really what it should be, but you are talking now about a governmental thing and you have a degree of subsidization in there for particularly the lower paid people through Old Age Security and GIS and so on. But we do not want to pass on the whole burden to future generations who are not going to be able to afford it. So what we are saying is, gradually bring this up. We have not done any numbers, we could do them. But you have seen lots of them from other groups of people. The present rate of contribution is not going to keep the thing sound for any great length of time. What I am saying is, why do we not start now to do it?

Mr. Miller: Do you think the reason we have not done that—initially the intention was that the CPP contribution rate would go up. Is it a political reason that it has not been increased, do you think, or is it simply that the fund still has about \$23 billion in it and there is no immediate need to increase...

Mr. Mitchell: I think part of the problem was, when they went into it with starry eyes back in 1966, they bribed all the provinces to come in by loaning the money to them and, of course, they all jumped on the band wagon. The theory was that once the 1.8—1.6 it really is on the total amount—was inadequate to pay it, you would get it back from the provinces. What are you going to do? Pull up a school or a roadway or what? So you are just not going to get it. So they went in with that idea, starry eyed. I know, I appeared before the committee.

Now, we are at the point where you might as well face the fact that it is a pay-as-you-go plan. Now, you cannot completely do that because you are putting an impossible burden on the next generation... my kids, my grandchildren, your children and so on. So what we are saying is, for heaven's sake,

M. Miller: J'aimerais vous poser une dernière question en ce qui concerne le Régime de pensions du Canada. Vous proposez d'en augmenter les cotisations dès que possible, mais je n'ai pas l'impression que, selon vous, ce régime devrait être un régime à capitalisation entière, ce qui entraînerait une augmentation considérable de cette caisse. Avez-vous des suggestions à faire sur la façon dont on devrait investir ces fonds, dans le système actuel?

M. Mitchell: Nous en parlons dans notre mémoire, où nous disons que ce n'est pas le gouvernement qui devrait s'en charger mais plutôt le secteur privé, et ce pour un grand nombre de raisons, dont certaines sont évidentes et dont on a déjà parlé à maintes reprises. Nous ne voulons donc pas que, par caprice politique quelqu'un puisse se faire élire en ayant promis d'augmenter les pensions de retraite ou autre chose, sans se soucier ou sans bien comprendre les conséquences à long terme d'une telle mesure.

Toutefois, nous n'avons jamais dit que nous voulions que ce régime soit à capitalisation entière. Certes, ce serait l'idéal, mais étant donné qu'il s'agit d'un régime gouvernemental, cela veut dire qu'il est plus ou moins subventionné, surtout en ce qui concerne les gagne-petit qui touchent la sécurité de la vieillesse, le SRG, etc. Toutefois, nous ne voulons pas que tout ce fardeau financier soit laissé aux générations futures qui n'en auront pas les moyens. Il faut donc procéder par augmentation progressive. Nous n'avons pas fait de calculs, mais nous pourrions le faire, si vous le voulez. Vous avez déjà entendu un grand nombre de témoins représentant d'autres groupes, mais il est évident que le maintien de l'actuel de taux de cotisation va aboutir à une catastrophe. Dans ce cas-là, pourquoi ne pas prendre les mesures correctrices dès maintenant?

M. Miller: Au départ, on avait l'intention d'augmenter le taux de cotisation au RPC. Pensez-vous qu'on y ait renoncé pour des raisons politiques ou tout simplement parce que le caisse dispose encore d'environ 23 milliards de dollars et qu'il n'est pas nécessaire d'augmenter immédiatement...

M. Mitchell: Au début, en 1966, tout était fantastique et ils ont réussi à convaincre toutes les provinces de leur prêter l'argent nécessaire, ce qu'elles ont toutes fait. Le raisonnement était le suivant: dès que 1.8 ne suffisait plus, les provinces combleraient la différence. Qu'allez-vous faire? Détruire une école, une route ou quoi? Cette différence ne peut donc pas être comblée.

Le moment est peut-être venu de bien se rendre compte que c'est un régime de retraite par répartition pure. Certes, vous ne pouvez pas choisir cette option à cent pour cent car cela reviendrait à confier un fardeau impossible à la génération suivante... Nous vous recommandons donc, pour l'amour de

[Text]

up the contributions a bit now so you are not going to make it even worse. You have seen the demographic tables. They have all been before you many times before.

Mr. Miller: I think most people who have appeared before us have suggested that the contribution rates should be going up. There does not seem to be any opposition to that happening.

Mr. Bowden: I think, Mr. Miller, there is no question that the CPP is the best buy in town. Certainly in my business, where we have to fund pensions, the benefits under CPP for the price you pay are just a steal. That is just a fact of life.

The Chairman: It is interesting, you are the first group that has suggested—even the life insurance group, the Canadian Life and Health Insurance Association Inc., I think, they recommend just... They did not recommend that you have...

Mr. Mitchell: I think that is irresponsible, looking at future generations, completely irresponsible. We know we are not producing as many...

The Chairman: You are not worried about the economic recovery? Let us give you an example, we could..the contribution rate up to 7% by the year 1992.

Mr. Mitchell: Right.

Mr. Bowden: That is a doubling in eight years?

The Chairman: Yes, in eight years.

Mr. Mitchell: What is wrong with that?

The Chairman: Okay, I am just suggesting, you do not feel that would...

• 1230

Mr. Bowden: No, I would like to think about it doubling in eight years. I mean, you have also moved from \$5,000...

The Chairman: Even if we took your suggestion and allowed those excess funds to be given back into the hands of the private sector... you are the first group that has suggested it and...

Mr. Mitchell: It is going to make jobs, but we do not want it to make government jobs.

The Chairman: Oh, I see. Do you have this natural fear of government all the time, Mr. Mitchell?

Mr. Mitchell: Oh, no, I do not have. But too much is too much, as always.

The Chairman: But let us assume that, because that might be one of the options the provinces might like. All right? And you would be in favour of that.

Mr. Mitchell: I want to make a response, though. In other words, I have been in the business, as I say, for 48 years. I happen to believe in it or I would not be here. I have lots of things to do; I would like to be playing golf today. I am only here because I am concerned, and we are concerned, Mr.

[Translation]

Dieu, d'augmenter un peu les cotisations afin d'éviter une aggravation de la situation. Vous avez vu tous les tableaux démographiques, ils vous ont été soumis à plusieurs reprises.

M. Miller: Bon nombre des témoins qui ont comparu devant nous ont proposé que les taux de cotisation soient haussés. Il ne semble donc pas y avoir grande opposition à une telle mesure.

M. Bowden: Monsieur Miller, il est évident que le RPC est une sacrée aubaine. De par mon métier, qui consiste à financer des régimes de pension, je sais parfaitement que les prestations versées par le RPC, compte tenu des cotisations que vous versez, sont imbattables. C'est la vérité.

Le président: Nous avons entendu des représentants des compagnies d'assurance-vie, de l'Association des compagnies d'assurance-vie et santé, etc. et vous êtes les premiers à nous recommander...

M. Mitchell: C'est tout à fait irresponsable, si l'on se soucie un peu des générations futures. Nous savons que nous ne produisons pas autant...

Le président: Et la reprise économique? Permettez-moi de vous donner un exemple... Si le taux de cotisation atteignait 7 p. 100 d'ici à 1992...

M. Mitchell: Bien.

M. Bowden: Cela reviendrait à le doubler en huit ans?

Le président: Oui.

M. Mitchell: Et alors, qu'est-ce qu'il y a de mal à cela?

Le président: C'est simplement une suggestion; vous ne pensez pas que cela...

M. Bowden: Non, j'aimerais voir si cela doublera en huit ans. J'entends par là, que vous êtes également passé de 5,000 dollars...

Le président: Même si nous suivions votre proposition et permettions que ces montants excédentaires soient rendus au secteur privé, vous êtes le premier groupe à avoir proposé cela et...

M. Mitchell: Cela créera des emplois, mais nous ne voulons pas qu'ils soient créés dans l'administration publique.

Le président: Oh, je vois. Avez-vous toujours aussi peur du gouvernement, monsieur Mitchell?

M. Mitchell: Oh, non, tel n'est pas le cas. Toutefois, trop c'est trop, comme toujours d'ailleurs.

Le président: Adoptons cependant cette hypothèse, car les provinces la verront peut-être d'un bon oeil. D'accord? Et vous y seriez alors favorable.

M. Mitchell: J'aimerais répondre à cela. Ainsi que je l'ai déjà dit, cela fait 48 ans que je suis actif dans ce domaine. Je crois d'ailleurs en ce que je fais, sinon je ne serais pas ici. Par ailleurs, j'ai beaucoup de choses à faire; ainsi, je préférerais jouer au golf aujourd'hui. Si je suis présent, c'est parce que je

[Texte]

Chairman. To pass on to another or future generations a liability that has been created today, with an accounting background as I have, that does not make much sense. Somewhere you have to pay the piper.

The Chairman: Michael.

Mr. Wolfson: If you take the scenario the chairman just outlined, where the contribution rate was increased to 7%, by 1992 there would be a substantial fund built up. That would result in two main things, a large pool of capital available for investment and a significant decline in the amount of purchasing power of consumers. It is not clear, it depends on which econometric model you believe, but an awful lot of people think that decline in purchasing power would dissuade people from wanting to invest.

Mr. Mitchell: Well, not to oversimplify, but if you are going to have this much money to invest, what do you invest it in and how many new jobs does that create? How much more purchasing power does that produce? I realize it is hypothetical, but I think there are two sides to that coin.

The Chairman: That is interesting. I am not disagreeing with you on the equity investment. There is a report by the World Bank, though, which shows that spending in the area of health—which does not look as if it is going to do much... and education does more to increase productivity than equity investment. I will just mention that to you. That is what the World Bank found in all of their development work in the Third World. Money spent on health and education did more to increase productivity in gross national product in those countries...

Mr. Mitchell: That is in the Third World.

Mr. Bowden: Oh, that is different all together.

The Chairman: I am just suggesting to you that in other areas... You know, I am not all that tied into... just because you are investing in one area it means... Even the Economic Council of Canada said that they are not so sure the way in which we have funded the Canada Pension Plan has been all that disastrous. I am just suggesting that. However, it is just an interesting comment and you are the first group that has come here and said even if we gave that out to the private sector at arm's length from government, nobody has ever recommended that we have those kind of moneys around in a pension system.

Mr. Reid (St. Catharines): Can we still go a step further, Mr. Chairman?

The Chairman: Sure, Mr. Reid.

[Traduction]

me soucie de ces questions, comme d'ailleurs mes collègues, monsieur le président. Pour un comptable comme moi, de transmettre à des générations futures une dette ou un risque comme celui qu'on crée aujourd'hui, cela ne me paraît pas tomber sous le sens. Il faut en effet qu'un jour, quelqu'un paie la note.

Le président: Michael.

M. Wolfson: Selon l'hypothèse que vient d'évoquer le président, si l'on augmente la cotisation de telle sorte qu'elle atteigne 7 p. 100, d'ici 1992, un fonds important aura été constitué. Cela aura entraîné deux choses principales, à savoir l'existence de nombreux capitaux disponibles pour des fins d'investissement et une baisse sensible du pouvoir d'achat des consommateurs. Même si les résultats de cela ne sont pas nets, étant donné qu'ils varient selon le modèle économétrique auquel on se reporte, il n'en demeure pas moins que bon nombre de gens estiment que cette perte du pouvoir d'achat découragera les gens d'investir.

M. Mitchell: Je ne vais pas simplifier à outrance, mais si vous disposez de sommes si considérables à investir, dans quoi allez-vous les investir et combien de nouveaux emplois créeront-elles? En outre, quelle augmentation du pouvoir d'achat cela produira-t-il? Je me rends bien compte qu'il s'agit ici d'une hypothèse, mais je crois qu'il y a deux faces à cette médaille.

Le président: C'est intéressant. Je ne conteste pas vos idées relatives aux investissements des avoirs. Toutefois, d'après un rapport de la Banque mondiale, les dépenses dans le domaine de la santé et de l'enseignement réussissent davantage à faire progresser la productivité que l'investissement des avoirs, alors qu'en apparence, ce genre de dépense ne semble pas mener à grand-chose à cet égard. Enfin, c'est la conclusion à laquelle la Banque mondiale est arrivée eu égard à son travail de développement du Tiers monde. Les sommes dépensées au titre de la santé et de l'enseignement ont davantage réussi à augmenter la productivité par rapport au produit national brut...

M. Mitchell: Cela se passe dans le Tiers monde.

M. Bowden: Oh, dans ce cas, c'est tout à fait différent.

Le président: Je vous dis tout simplement que dans d'autres domaines... Vous savez, je ne suis pas à ce point lié à... Le fait que vous investissiez dans un domaine ne signifie pas... Même le Conseil économique du Canada convient que la façon dont nous avons financé le Régime des pensions du Canada n'est pas si désastreuse que cela. C'est tout ce que je voulais souligner. Cela dit, il s'agit d'une remarque intéressante, que vous êtes le premier groupe à avoir formulée. J'entends par là que vous êtes les premiers à nous avoir dit que même si le gouvernement remettait cela au secteur privé sans lien de dépendance, personne ne nous a jamais recommandé de conserver des sommes aussi considérables dans un régime de pension.

M. Reid (St. Catharines): Pouvons-nous aller encore un peu plus loin, monsieur le président?

Le président: Certainement, monsieur Reid.

[Text]

Mr. Reid (St. Catharines): Mr. Chairman, Mr. Mitchell, you have approached this in two separate manners. You declared that you are not in favour of a pay-as-you-go plan. You have already indicated that there should be some immediate phasing-in of increased contributions. In your own calculations have you indicated the extent or the degree of the partial funding the CPP should be involved in so as to protect these future generations to which you referred, and in effect what contribution phasing-in should be started and when? We have talked in terms of 7% or 8% in 10 years. What does your group figure the contributions should be?

Mr. Mitchell: We did not make the calculations because we felt it was just completing an exercise that had already been done two or three times before. I think Geoffrey Calvert did the first one quite a few years ago, developing the scenario and showing the demographics of the population and so forth, and there have been others done as well so we felt it was unnecessary to do the numbers job. It is not that we cannot do it, but there are resources available to the companies on an easier basis than there are to us.

What we were doing was develop the principle. What the precise numbers should be can be worked out. We are just trying to establish the principle that we do not pass on to future generations the full liability that is created today.

Mr. Reid (St. Catharines): But you have already some critical comment about the funding of the CPP, how it came into being and the present use of the funds. It will be just as difficult to change that, to change it to some other form.

• 1235

Is your only objection to a pay-as-you-go plan based on the increased aging of people and the problem of a future generation being able to fund their own pensions?

Mr. Mitchell: That is right.

Mr. Reid (St. Catharines): All right. In this degree of fairness among generations, do you say it would be more fair for this generation to assist the funding of a pension by the future generation? Is that the way the equities should be worked out?

Mr. Mitchell: I do not think I am quite saying that. What I am saying is that the people who draw from the Canada Pension Plan, forgetting the initial stages where you got full benefit after being in it only for 10 years... We are through with that now. People who are coming along now are going to be in it for a working lifetime. What I am saying is it should not be a charge against general taxation. Those people should be paying for what they get over their working lifetime. Now, it would be fine to fully fund it as you go along, but maybe that is not practical at this stage, particularly with the economy as it is; but certainly we cannot pass on that heavy

[Translation]

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, monsieur Mitchell, vous avez adopté deux points de vue différents. Vous avez dit n'être pas favorables à un régime de retraite par répartition. De plus, vous nous avez déjà dit qu'on devrait amorcer une augmentation des cotisations. D'après vos calculs, savez-vous dans quelle mesure le Régime de pensions du Canada devrait participer au financement afin de protéger ces générations futures, et quand la hausse des cotisations devrait commencer? Nous avons envisagé 7 p. 100 ou 8 p. 100 échelonnée sur 10 ans. J'aimerais donc savoir quelles devraient être les cotisations, d'après votre groupe.

M. Mitchell: Nous n'avons pas effectué les calculs parce que nous estimons que cela signifiait refaire quelque chose qui a déjà été effectué deux ou trois fois auparavant. Je crois d'ailleurs que c'est M. Geoffrey Calvert qui a dressé ces calculs la première fois il y a quelques années, a élaboré l'hypothèse et indiqué les renseignements démographiques etc.; il y en a également eu d'autres, et nous avons donc estimé qu'il n'était pas nécessaire de recommencer. Cela ne signifie pas que nous ne sommes pas capables de faire le travail, mais les entreprises peuvent plus facilement avoir accès aux ressources nécessaires pour le faire que nous.

Nous nous en sommes donc tenus au principe même de la chose. On peut ensuite trouver les chiffres nécessaires pour l'étayer. Nous ne faisons qu'essayer d'établir le principe d'après lequel il ne faut pas transmettre l'entière responsabilité de cette dette aux générations futures.

M. Reid (St. Catharines): Toutefois, vous vous êtes montré assez critique au sujet du financement du Régime de pensions du Canada, de son origine ainsi que de l'utilisation actuelle qu'on fait de ses fonds. Il sera tout aussi difficile de modifier cela, c'est-à-dire d'adopter d'autres modalités.

Vous opposez-vous à un régime de retraite par répartition uniquement à cause du vieillissement de la population et des difficultés que connaîtront les générations futures lorsqu'il s'agira de financer leurs propres pensions?

M. Mitchell: C'est exact.

M. Reid (St. Catharines): C'est bien. Par rapport à cette question du traitement équitable d'une génération à l'autre, êtes-vous d'avis qu'il serait plus juste que notre génération vienne en aide à la prochaine pour ce qui est du financement d'un régime de prestations de retraite? Est-ce ainsi qu'on devrait envisager la chose?

M. Mitchell: Ce n'est pas tout à fait ce que je dis. Ce que je dis, c'est que les gens qui retirent des prestations du Régime des pensions du Canada, oubliant le fait qu'ils ont reçu les prestations maximales même si cela ne faisait que depuis 10 ans qu'ils y cotisaient... Cela est bien fini maintenant. Ceux qui commencent maintenant, vont cotiser toute leur vie active. Ce que je disais, c'est que cela ne devrait pas provenir des recettes fiscales. Les bénéficiaires devraient travailler pour ce qu'ils obtiennent, et ce pendant toute leur vie active. Ce serait très bien de financer entièrement le régime sur une base des bénéfices répartis, c'est-à-dire au fur et à mesure, mais ça n'est

[Texte]

load to future generations when you have the plan going up all the time. In other words, a fellow who was contributing at a \$5,000 level is drawing a pension based on \$14,000 or \$15,000.

Mr. Reid (St. Catharines): Yes, but we have had inequities in the past; we will have them in the future.

Just one further small point that I am sure will get a quick answer. We have read in your brief the problems of statutory trust with preferred beneficiaries and so on and your reluctance to get into another comparable scene, and you may have heard some comments with respect to a hesitancy on our part with respect to the joint survivor benefit programs. What is your objection to an early splitting of benefits between the spouses, say on retirement, and carrying a splitting through so that each can dispose of his or her own benefits without having to worry about signing off or whatever?

Mr. Mitchell: Why do you wait until retirement? Why do you not start income splitting right now?

Mr. Reid (St. Catharines): I would like to explore that a little further to get your reaction to . . .

Mr. Mitchell: I am in favour.

Mr. Reid (St. Catharines): Yes, you are . . .

The Chairman: I am not.

Mr. Reid (St. Catharines): Okay.

Mr. Mitchell: My wife spends it all now so I am going to be 50% ahead.

The Chairman: Michael, two last questions.

Mr. Wolfson: The United States also has a joint tax return for people who split their incomes which has a different set of rates, but first a question . . .

Mr. Mitchell: That is right. More.

Mr. Wolfson: Relative to singles it is not clear.

On your appendix you have these annuity numbers. Could you tell us what interest rate underlies those annuity factors?

Mr. Bowden: Those are current annuity rates so you would be looking as if you were making your purchase immediately today. I would expect the effective rate in those is 12%, about 11.75% net maybe, and that that could improve since then. They are current rates on the marketplace.

Mr. Mitchell: Current at the time we did them.

Mr. Wolfson: Okay. But these are fixed dollar amounts so in effect you are saying that they are going to get eroded by 5% or 6% or 7% a year because of inflation over time. Would it

[Traduction]

peut-être pas pratique à l'heure actuelle, particulièrement compte tenu de l'état de notre économie. Cependant, il est certain que nous ne pouvons pas léguer cette lourde dette aux générations futures étant donné que ce régime augmente constamment. Autrement dit, quelqu'un qui a cotisé à \$5,000 reçoit une pension de \$14,000 ou \$15,000.

M. Reid (St. Catharines): Oui, mais il y a toujours eu des inégalités et il y en aura encore à l'avenir.

Une brève observation maintenant, à laquelle vous pourrez certainement répondre brièvement. Votre mémoire mentionne les problèmes découlant de l'existence de fiducies légales ayant des bénéficiaires privilégiés etc. ainsi que votre réticence à vous lancer dans quelque chose de comparable aujourd'hui. Par ailleurs, vous avez probablement entendu parler de nos hésitations à nous pour ce qui est de lancer des programmes de prestations pour le conjoint survivant. J'aimerais donc savoir pourquoi vous vous opposez à un partage anticipé des prestations entre conjoints, par exemple à la retraite, et au maintien du partage afin que chacun des conjoints puisse disposer de ces prestations sans s'inquiéter de devoir signer quoi que ce soit?

M. Mitchell: Pourquoi attendez-vous jusqu'à la retraite? Pourquoi ne pas effectuer le partage des revenus immédiatement?

M. Reid (St. Catharines): J'aimerais étudier davantage cette question afin d'obtenir votre réaction . . .

M. Mitchell: J'y suis favorable.

M. Reid (St. Catharines): Oui, vous êtes . . .

Le président: Je ne le suis pas.

M. Reid (St. Catharines): C'est bien.

M. Mitchell: Ma femme dépense tout maintenant, j'aurais donc 50 p. 100 de plus.

Le président: Michael, deux dernières questions.

M. Wolfson: Les États-Unis ont une formule d'impôt conjointe pour ceux qui partagent leurs revenus, et ce document comporte deux séries différentes de taux, mais d'abord une question . . .

M. Mitchell: C'est exact. Davantage.

M. Wolfson: Dans le cas des célibataires, la chose n'est pas claire.

Dans votre annexe, vous présentez des chiffres relatifs aux rentes. Pouvez-vous nous dire quels sont les taux d'intérêt s'y appliquant?

M. Bowden: Il s'agit de taux courants pour ce qui est des rentes, c'est donc comme si vous aviez effectué votre achat aujourd'hui. Le taux d'intérêt en vigueur est de 12 p. 100, peut-être de 11.75 p. 100 net, et il s'est peut-être amélioré depuis. Enfin, il s'agit des taux actuels.

M. Mitchell: Actuels au moment où nous avons fait ces calculs.

M. Wolfson: C'est bien. Cependant, il s'agit de montants en dollars, cela signifie donc que d'après vous, ces montants perdront environ 5, 6 ou 7 p. 100 par année à cause de

[Text]

not be the case that if you used a non-inflationary rate of interest the difference between the different guarantee periods would be more pronounced?

Mr. Bowden: I would think for a 5% inflation factor built in on a simple interest basis you would probably look at a 25% reduction. If you have a compound factor, of course it will be reduced more. But the purpose of these is really only to demonstrate that by moving from the proposed joint and last survivor, 40% reduction, no guarantee to one with a guarantee with the attendant benefits attached there is not a material difference in the amount of pension you get and therefore it is a worthwhile thing to consider.

Mr. Wolfson: You could not know this because the technical notes were only released last week, but they do in fact propose a five-year guarantee period. But it is also the case that I think the numbers would look a little different than they do here if there were some indexing requirement.

One other question, if I may, Mr. Chairman. You have mentioned a couple of times this concern about a blank cheque in relation to indexing, but you have also noted that in a way when you move from a career to a final average plan you are signing a blank cheque. Is it not the case that when plan sponsors enter into a final or best average pension plan they are undertaking the risk of not knowing what future salaries are going to be?

Mr. Bowden: Keep in mind that what we are talking about is an update. In other words, if we have had a plan that has been on a career average basis for 10 years and the employer says "Show us figures" we want to bring that career average earnings to 1982 salaries. We can have an actuary tell us what it will cost to do that. The employer says: Fine, I will do it and I will pay for it. We will now continue on a career average into the future. But the base year is 1982, so next year our pensions are based on a two-year average, three-year, four, five and we hope five years from now we can look again and move it up to a current basis. But we do not commit. Once we commit, the provincial pension act says you have got to fund.

• 1243

Mr. Wolfson: But your remarks you gave earlier, if I may quote:

Employers need to be encouraged to upgrade their unit benefit plans from career average to those based on a best or final years earning formula.

Mr. Bowden: That is right. And we are working on doing it in stages.

[Translation]

l'inflation. Si vous vous étiez servi d'un taux d'intérêt non inflationniste, est-ce que la différence entre les bénéfices versés à chaque période ne serait pas plus prononcée?

M. Bowden: À mon avis, compte tenu de l'inflation de 5 p. 100 correspondant à un intérêt simple, il faudrait probablement envisager une réduction de 25 p. 100. Si toutefois l'intérêt est composé, bien entendu, la réduction sera plus importante. Toutefois, l'objet de tout cela n'était que de prouver qu'en passant de la réduction de 40 p. 100 relative au conjoint survivant, sans garantie aux prestations avec garantie et les avantages qui s'y rattachent, le montant des prestations reste sensiblement le même, et que partant, c'est une chose à envisager.

M. Wolfson: Des notes techniques à cette fin n'ont été publiées que la semaine dernière, mais elles proposent justement une période de garantie de 5 ans. Toutefois, les chiffres que vous citez seraient quelque peu différents si on exigeait une forme d'indexation.

Si vous permettez, monsieur le président, j'aimerais poser une autre question. À quelques reprises, vous avez mentionné que c'était comme un chèque en blanc par rapport à l'indexation, mais vous l'avez déjà noté lorsqu'on passe d'un régime de carrière à un régime de moyenne. On se trouve alors à signer un chèque en blanc. N'est-il pas vrai que lorsque les proposeurs des régimes de pensions garantissent un régime fondé sur la moyenne des meilleures années, ils courent le risque d'ignorer quels seront les traitements et les salaires à venir?

M. Bowden: Rappelez-vous que nous mentionnions une mise à jour. Autrement dit, si nous avions eu un régime fondé sur la moyenne des meilleures années, ce pendant 10 ans, et si l'employeur nous demandait de montrer des chiffres, nous voudrions que les revenus moyens de la carrière soient exprimés par rapport aux salaires de 1982. Un actuaire pourra nous dire ce que cela nous coûtera. L'employeur fait ensuite savoir qu'il est d'accord, qu'il donnera suite à cela et paiera les montants nécessaires. Cela signifie qu'on continue à fonctionner en se fondant sur la moyenne à l'avenir. Toutefois, l'année de base reste 1982, par conséquent, l'année prochaine, nos prestations se fonderont sur une moyenne échelonnée sur deux ans, trois, quatre et cinq ans, et nous espérons que d'ici cinq ans, après un réexamen, nous pourrions faire remonter les taux de sorte qu'ils soient courants. Nous ne nous engageons toutefois pas à faire cela. En effet, une fois que c'est fait, la loi provinciale sur les pensions nous oblige à financer.

M. Wolfson: Toutefois, vous nous avez dit plus tôt, et je cite:

On doit encourager les employeurs à mettre à jour leurs régime de prestation à l'unité afin qu'ils passent le système fondé sur la moyenne de la carrière à celui fondé sur les meilleures ou dernières années.

M. Bowden: C'est exact. Nous nous occupons d'ailleurs de faire cela par étapes.

[Texte]

Mr. Wolfson: So what you are saying is that in principle you believe that an open-ended, blank cheque is all right for moving from career average to final average . . .

Mr. Mitchell: That is what is involved . . .

Mr. Wolfson: —but not all right in respect to inflation protection.

Mr. Mitchell: —but there are a lot of employers who will not go that far. So we go the update route. In other words, you keep on doing the updates and as long as you do that you are . . .

Mr. Wolfson: You know the costs.

Mr. Bowden: Yes, you know the costs.

Mr. Mitchell: They assume it. They pay it and we go on to the next step.

Mr. Chairman, there is just one thing I would like to say before you close and I think it is in our notes. But I want to emphasize it because it seems to die everywhere. This great idea of indexing is fine as a principle and we certainly do more than give lip service to try and get employers to update plans and retirement. But I am concerned that when you get carried away sometimes with it, we forget that an awful lot of people work for employers who no longer exist, who cannot do these updates, or who are self-employed. So this theory of indexing after retirement is just that. It is just a good theory. It is not very practical if you are looking at the total population. Even big companies are . . .

The Chairman: It is noted. Yes.

On behalf of the committee members may I thank you for a very stimulating session with you? I must admit that you certainly came with a position to give to the committee and defended it admirably. Mr. Bowden and Mr. Halmo, thank you.

Mr. Mitchell: Thank you very much.

The Chairman: You must be a good salesman, Mr. Mitchell.

Mr. Mitchell: It is my wife who spends the money, though.

[Traduction]

M. Wolfson: Cela revient donc à dire qu'en principe, un chèque en blanc, c'est-à-dire illimité, vous paraît acceptable pour ce qui est de passer d'un système fondé sur la moyenne de la carrière à la moyenne des meilleures années.

M. Mitchell: C'est ce qui est présupposé . . .

M. Wolfson: . . . Mais cela ne vous paraît pas acceptable pour ce qui est de la protection contre l'inflation.

M. Mitchell: Bon nombre d'employeurs n'iront pas si loin. C'est pourquoi nous procédons par mise à jour. En d'autres termes, vous continuez à effectuer les mises à jour et aussi longtemps que vous faites cela, vous . . .

M. Wolfson: Vous connaissez le coût des choses.

M. Bowden: Oui, nous connaissons les coûts de ces prestations.

M. Mitchell: Ils les connaissent de façon approximative, ils paient puis nous passons à l'étape suivante.

Monsieur le président, j'aimerais ajouter une dernière chose avant que vous ne leviez la séance; je crois qu'elle figure d'ailleurs dans nos notes. Toutefois, j'aimerais la souligner parce qu'elle semble disparaître partout. Cette grande idée de l'indexation est acceptable sur le plan des principes, et d'ailleurs, nous ne nous contentons pas de bonnes paroles en sa faveur, nous essayons de convaincre les employeurs de mettre à jour leurs régimes de prestation de retraite. Cela dit, lorsqu'on pense à cela, je suis assez préoccupé par le fait que nous oublions que bon nombre de gens travaillent pour des employeurs qui n'existent plus, ou qui ne sont pas en mesure d'effectuer ces mises à jour, ou encore, il y a des gens qui sont à leur propre compte. En conséquence, cette théorie de l'indexation après la retraite demeure une idée intéressante, c'est tout. Elle n'est pas très pratique si l'on envisage toute la population. Même les grandes entreprises sont . . .

Le président: Nous en prenons note. Oui.

Au nom des membres du Comité, je vous remercie, car votre présence a été très stimulante. Je dois avouer que vous avez certainement présenté une position cohérente et que vous l'avez admirablement défendue. Merci donc, monsieur Bowden et monsieur Halmo.

M. Mitchell: Merci beaucoup.

Le président: Vous devez être un excellent vendeur, monsieur Mitchell.

M. Mitchell: C'est cependant ma femme qui dépense l'argent.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs:

Simone C. Scott, Chairman, Winnipeg Club;
Irene H. Kast, Winnipeg Club.

From the Life Underwriters Association of Canada:

Mr. R.A. Mitchell, Past President;
Mr. J.A. Bowden, Past President.

De la «Canadian Federation of Business and Professional Women's Clubs»:

Simone C. Scott, président, Club de Winnipeg;
Irene H. Kast, Club de Winnipeg.

De l'Association des assureurs-vie du Canada:

M. R.A. Mitchell, Président sortant;
M. J.A. Bowden, Président sortant.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 17

Fascicule n° 17

Wednesday, June 15, 1983

Le mercredi 15 juin 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on**Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la***Pension Reform****Réforme des pensions**

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the
proposals for reform of the Canadian retirement income
system contained in the Government of Canada's paper
"Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de
réforme du système canadien de revenu de retraite
contenues dans le document du gouvernement du
Canada intitulé «De meilleures pensions pour les
Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the

Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la

trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, JUNE 15, 1983

(38)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 3:35 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Messrs. Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M.J. Morton, M.C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From Canadian Pacific: R.T. Riley, Vice-President, Corporate; J.-L. Massé, Director of Pension and Actuarial Services; R. Granger, Special Assistant.

The Committee resume consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Riley made a statement.

The Chairman presented the Third Report of the Sub-Committee on Agenda and Procedure which is as follows:

THIRD REPORT

Your Sub-Committee on Agenda and Procedure met on Tuesday, June 14, 1983 and agreed to recommend:

1. that the Committee proceed with its plans to meet in retreat session at Mont-Ste-Marie from the afternoon of Wednesday, June 22 to Friday, June 24;
2. that the fall schedule of public hearings of the Committee be as follows:

Weeks I & II

September 5 through 16—travel to the North and West (Yellowknife/Whitehorse/Vancouver/Edmonton/Calgary);

Week III

September 19 through 23—public hearings in Ottawa;

Week IV

September 26 through 30—travel to the Atlantic Region (Charlottetown/Halifax/St. John's/Fredericton);

Week V

October 3 through 6—travel to the Prairies (Regina/Winnipeg);

Week VI

October 11 through 14—travel to Toronto;

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 15 JUIN 1983

(38)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h35 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{me} Killens, MM. Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, P. Mason, Bureau de recherche du P.C.; K. Stotsky, Bureau de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du Canadien Pacifique: R.T. Riley, vice-président, Affaires internes; J.-L. Massé, directeur des pensions et des services actuariels; R. Granger, adjoint spécial.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. Riley fait une déclaration.

Le président présente le troisième rapport du Sous-comité du programme et de la procédure suivant:

TROISIÈME RAPPORT

Le Sous-comité du programme et de la procédure s'est réuni le mardi 14 juin 1983 et a convenu de faire les recommandations suivantes:

1. que le Comité prenne les dispositions nécessaires pour se réunir en session fermée au Mont Ste-Marie du mercredi après-midi 22 juin au vendredi 24 juin;
2. que le calendrier de l'automne des séances publiques du Comité soit comme suit:

Semaines I et II

Du 5 au 16 septembre—voyage dans le nord et l'ouest (Yellowknife/Whitehorse/Vancouver/Edmonton/Calgary);

Semaine III

Semaine du 19 au 23 septembre—séances publiques à Ottawa;

Semaine IV

Du 26 au 30 septembre—voyage dans la région de l'Atlantique (Charlottetown/Halifax/St. Jean/Fredericton);

Semaine V

Du 3 au 6 octobre—voyage dans les Prairies (Regina/Winnipeg);

Semaine VI

Du 11 au 14 octobre—voyage à Toronto;

Week VII

October 18 through 31—travel to Québec/Montréal.

3. that the Committee meet in closed retreat session at Mont-Ste-Marie, October 24 through 28, to draft its report;
4. that, within the schedule outlined in recommendation 3, the Chairman be authorize to confirm the Committee's final itinerary, subject to such factors as flight availability, meeting schedules, etc.;
5. that in the event that House business or other *force majeure* disrupts the travel schedule outlined in recommendation 3, the Chairman be authorized to modify the itinerary, as required, after consultation with the Sub-Committee in Agenda and Procedure;
6. that an *in camera* information session on homemaker pensions be planned for June 28 (9:00 a.m.—12.30 p.m.) with consultants Monica Townson and Louise Dulude and that each consultant be remunerated for this work at a single rate as determined by the Sub-Committee on Agenda and Procedure.

On motion of Mr. Dantzer, it was agreed,—That the Third Report of the Sub-Committee on Agenda and Procedure be adopted.

The witnesses answered questions.

At 5:12 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Semaine VII

Du 18 au 31 octobre—voyage à Québec/Montréal.

3. que le Comité se réunisse en session fermée au Mont Ste-Marie du 24 au 28 octobre pour rédiger son rapport;
4. que, à l'intérieur du calendrier dont il est fait mention à la recommandation 3, le président soit autorisé à adopter l'itinéraire final du Comité sous réserve de certains facteurs comme la possibilité d'avoir des avions, les horaires des séances, etc.;
5. dans l'éventualité où les travaux de la Chambre ou d'autres événements de force majeure interrompent le calendrier des voyages dont il est fait mention à la recommandation 3, que le président soit autorisé à modifier l'itinéraire selon le cas, après consultation avec le Sous-comité du programme et de la procédure;
6. qu'une séance d'information à huis clos sur les pensions des soutiens de famille soit prévue pour le 28 juin (9h00-12h30), avec la présence des conseillers Monica Townson et Louise Dulude et que chaque conseiller soit rémunéré pour ce travail à un taux horaire déterminé par le Sous-comité du programme et de la procédure.

Sur motion de M. Dantzer, il est convenu,—Que le Troisième Rapport du Sous-comité du programme et de la procédure soit adopté.

Les témoins répondent aux questions.

A 17h12, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Wednesday, June 15, 1983

• 1536

The Chairman: Now that we have a quorum, I call the meeting to order. I welcome as our witnesses today three gentlemen from Canadian Pacific: Mr. Riley, Mr. Jean-Louis Massé and Mr. Robert Granger. We have present Mr. Desmarais, Mr. Dantzer and Mr. Reid and I would assume that we will probably have some other members who are a bit late but who will be arriving later on.

I have read your brief, which is quite detailed. I appreciate the time you have taken in that whole area of excess interest and your outlining your concerns on it. With that in mind, I think, for the benefit of the committee, I will pass it over to you, Mr. Riley, then we can open it up for questions by the members.

Mr. R. J. Riley (Vice-President, Corporate, Canadian Pacific): Thank you very much, Mr. Chairman. I would like to make a few remarks, I think, and really just hit the highlights. Then we would be pleased to answer any questions you would care to ask.

Jean-Louis Massé, on my left, is director of pension and actuarial services for the company and Robert Granger, on my right, is the secretary of our pension committee and my assistant. I am a Vice-President of Canadian Pacific and responsible for pension administration and investment.

Canadian Pacific is a large employer and has had a pension plan for 80 years. It is a contributory final average defined benefit plan and we think it is one of the best around. It does touch a lot of people—34,000 employees, 27,000 pensioners. It costs a lot of money: in 1982 the employees paid \$39 million, or 4% of payroll; the company pays \$107 million, or 12% of payroll. It provides a high replacement percentage of pre-retirement income. Our average employee last year retired with a pre-retirement income of \$27,365 annually and would have had 51% of his pre-retirement income replaced by our pension plan alone. Adding in the Canada Pension Plan and the old age survivor assistance and considering the effects of income tax, the employee would have 91% of his net take-home pay replaced at retirement. An employee making just AIW, on a similar calculation, would have 100% of his income replaced at retirement. If you add to that and take into account the reduction in work-related expenses and the reduced need for savings, it seems likely that the replacement ratio would be well in excess of 100%.

Our basic philosophy on pensions is that we look on them as an insurance scheme to replace earnings at retirement. It is not

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mercredi 15 juin 1983

Le président: Étant donné que nous avons le quorum, nous allons commencer. J'aimerais d'abord souhaiter la bienvenue à nos trois témoins représentant le Canadien Pacifique: M. Riley, M. Jean-Louis Massé et M. Robert Granger. Sont déjà présents MM. Desmarais, Dantzer et Reid, et je crois qu'il y aura probablement d'autres députés qui arriveront un peu plus tard.

J'ai lu votre mémoire très détaillé. Je vous suis reconnaissant d'avoir étudié de façon poussée la question des intérêts excédentaires afin de nous faire connaître vos préoccupations à cet égard. Cela dit, je vais maintenant vous céder la parole, monsieur Riley, après quoi nous pourrions passer aux questions.

M. R.J. Riley (vice-président, Affaires de l'entreprise, Canadien Pacifique): Merci beaucoup, monsieur le président. J'aimerais faire quelques observations, c'est-à-dire m'arrêter aux points saillants de notre document. Après cela, c'est avec plaisir que nous répondrons à toutes les questions que vous voudrez bien nous poser.

À ma gauche, se trouve M. Jean-Louis Massé, directeur des pensions et des services actuariels de l'entreprise, et M. Robert Granger, à ma droite, est secrétaire de notre comité des pensions et mon assistant. Pour ma part, je suis vice-président du Canadien Pacifique et responsable de l'administration et de l'investissement des pensions.

Le Canadien Pacifique compte beaucoup d'employés et dispose d'un régime de pension depuis 80 ans. Il s'agit d'un régime à bénéfices définis se fondant sur la moyenne des dernières années et nous estimons qu'il s'agit d'un des meilleurs présentement en vigueur. Il englobe bon nombre de gens, soit 34,000 employés et 27,000 retraités. Il coûte beaucoup d'argent: en 1982, les employés ont cotisé 39 millions de dollars, soit 4 p. 100 de leur fiche de paye, alors que la société a contribué 107 millions de dollars, soit 12 p. 100 de la rémunération. Il offre un taux de remplacement très élevé par rapport au revenu des années précédant la retraite. Ainsi, l'année dernière, notre employé moyen qui avait atteint un revenu annuel de 27,365 dollars au moment de sa retraite récupérerait 51 p. 100 de ce revenu à la retraite grâce à notre régime. À cela s'ajoutent le Régime de pensions du Canada ainsi que la pension de sécurité de la vieillesse, ainsi que les dispositions de l'impôt, ce qui signifie que l'employé reçoit finalement 91 p. 100 de sa rémunération nette au moment de la retraite. Un employé ne gagnant que le salaire industriel moyen, après les mêmes calculs, recevra 100 p. 100 de son salaire lors de la retraite. En outre, si on tient compte de la réduction des dépenses liées à l'emploi ainsi que du moindre besoin d'épargner, on peut même dire que le niveau de remplacement du revenu excède 100 p. 100.

Pour l'essentiel, nous considérons que les pensions de retraite sont une assurance devant remplacer les revenus provenant de

[Text]

a savings plan and it is not deferred wages. The individual contributes a premium and the company backstops the policy, if you like, and ensures that the benefit is provided. A starting point is what level of benefits should be provided, not what level of contributions.

With this background, I would like to deal with the questions raised in the order of reference. The first one is inflation protection, which we do not feel should be, or needs to be, mandated. We believe this because to do so, we think, would be inequitable, considering the high initial benefit levels that are in our plan today. We think it is inappropriate for our type of plan. It is much more appropriate to a defined contribution type of plan than to the kind we have. We think it might be unfair to older pensioners, where the need is greatest. It might have a negative impact on investment thrust and performance. Currently we try to maximize the return on the total pool of dollars we have to invest. We are concerned about union reaction. Any mandated changes, of course, would not elicit trade-offs from the unions. And finally, it is expensive. And I have touched on that in a number of places in the brief.

• 1540

We think the defined benefit plan really has done the kind of job that workers and employees wanted, and has been the right vehicle over the last number of years. In the future our employees will be in really excellent shape with high assured net income replacement ratios at retirement. It follows that the formalizing of augmentation of pensions and payment may not be all that helpful. I am afraid it may lead to the reduction of initial benefits or changes in plans toward a defined contribution type.

Following the order of reference, with respect to the Canada Pension Plan survivor benefit proposal we think changes to those survivor benefits should not be inconsistent with the CPP central role as an earnings-based pension plan. As a result of that, we are opposed to a large bridge benefit and credit-splitting, unless it is ordered by an appropriate tribunal.

We are not in favour of expanding mandatory pension arrangements, except for some fine tuning of the GIS. The present pension delivery system is maturing and future pensioners will be, I think, better off. More workers get full cover under the Canada Pension Plan. More workers get full cover under employer-sponsored plans, and the benefit levels of those plans are improving and have improved. There is a growing number of people covered by those employer-sponsored plans, and there is a greater awareness of the problem which growth in RRSPs points up.

[Translation]

l'emploi lors de la retraite. Il ne s'agit donc pas d'un régime d'épargne, ni encore d'un revenu différé. Le particulier cotise et l'entreprise garantit le régime, si on peut s'exprimer ainsi, et veille à ce que les prestations soient versées. Comme point de départ, nous établissons quel devrait être le niveau des prestations et non celui des cotisations.

Compte tenu de cela, j'aimerais aborder les questions soulevées dans l'ordre de renvoi. D'abord, pour ce qui est de la protection contre l'inflation, nous estimons que les dispositions à prendre à cet égard ne doivent pas être obligatoires ou n'ont pas besoin de l'être. À notre avis, les rendre obligatoires ne serait pas équitable, compte tenu des prestations minimales élevées accordées par notre régime. Nous croyons que ce mécanisme n'est pas approprié à notre genre de régime. Il l'est beaucoup plus dans le cas d'un régime à contributions définies. Nous estimons que cela risque d'être injuste à l'endroit des retraités plus âgés, dont les besoins sont plus aigus et pourrait aussi avoir des conséquences sur les investissements et le rendement de ces derniers. À l'heure actuelle, nous nous efforçons d'obtenir le rendement maximal des dollars que nous investissons. Par ailleurs, nous sommes préoccupés par la réaction des syndicats. Bien entendu, des modifications obligatoires ne susciteront pas de compromis de la part des syndicats. Enfin, cette mesure coûte cher, ce que j'ai mentionné à quelques reprises dans le mémoire.

Nous estimons que le régime à prestations définies a atteint les objectifs recherchés par les travailleurs et les employés, qu'il a été le genre de régime approprié pour ces dernières années. À l'avenir, la situation de nos employés sera vraiment excellente étant donné qu'au moment de la retraite, le taux de remplacement de leur salaire sera très élevé. Il s'ensuit donc que la fixation officielle de l'augmentation des prestations ne soit pas très utile. Je crains même qu'elle puisse entraîner une baisse des prestations initiales ou encore des modifications au régime qui l'orienteront davantage vers le genre à contributions définies.

Toujours suivant l'ordre de renvoi, pour ce qui est de la proposition relative aux prestations accordées au conjoint survivant en vertu du Régime de pensions du Canada, nous estimons que ces modifications doivent tenir compte du fait que le Régime de pensions du Canada est d'abord et avant tout un régime de pension fondé sur les gains. C'est pour cette raison que nous nous opposons au versement de prestations de pré-retraite élevées ainsi qu'au partage des crédits, à moins que cela ne soit ordonné par un tribunal approprié.

Nous ne sommes pas favorables à l'expansion obligatoire des arrangements relatifs aux pensions, sauf pour ce qui est de certains ajustements au supplément de revenu garanti. Le régime de pension actuel est en train d'évoluer, et je crois que les retraités de l'avenir seront mieux protégés. Il y a davantage de travailleurs qui sont entièrement protégés par le Régime de pensions du Canada. De plus, davantage de travailleurs sont entièrement protégés par des régimes privés mis sur pied par leurs employeurs, et les niveaux de prestation de ces derniers ont déjà augmenté et s'améliorent sans cesse. Il y a de plus en

[Texte]

Now, we do think there is some need to make people more aware of their responsibility in retirement; to provide for their retirement; and to understand what costs are involved in doing so and, more fully, what vehicles are available for it.

Turning to the Canada Pension Plan financing, the modified pay-as-you-go approach seems acceptable. But the real costs of that plan perhaps should be publicized more.. We agree there should be a gradual increase in the contribution level to ensure income is not less than outgo in any year. This should provide and ensure a better spread of costs between generations of people.

Turning to the special problems with women. Our fundamental view is that we have difficulty accepting any changes, which go in the direction of providing benefits to someone who is not losing unearned income. This is fundamental to our view of what pensions are. It requires gainful employment. From our point of view, the contract we have is with the employee. That is the arrangement we are happy with. We accept credit-splitting if ordered by an appropriate tribunal, but we do not think it should be automatic. I guess fundamentally we do not want to complicate the pension delivery system with concerns which might be better handled as matters of family law.

On other issues, we welcome the RPA recommendation and agree that it should help improve portability. We accept earlier vesting but find the proposed cost-sharing basis for terminated employees inappropriate for our type of plan. We do agree survivor benefits should not be terminated on remarriage, and we agree that retirement pensions should be on a joint-survivor basis and could be at 60%, provided an actuarial equivalent adjustment was made.

More generally, we believe individuals should determine the level of income each wants in retirement; and no single level, we think, will meet every person's wants or needs. Furthermore, individuals should have the ultimate freedom and responsibility to ensure that adequate level is met.

In conclusion, we feel fundamental reforms in the pension delivery system are not required, but some improvements can certainly be accommodated. I ask that you recognize fully the short- and long-term costs of anything that is proposed; and in this connection, the business committee on pension policy is developing an expanded costing model. They will be making

[Traduction]

plus de gens protégés par ce genre de régime, et on est de plus en plus conscient des problèmes relatifs à ce domaine, ce dont témoigne la croissance des régimes enregistrés d'épargne-retraite.

Cela dit, nous croyons qu'il est nécessaire de sensibiliser davantage de gens à leurs responsabilités par rapport à leur retraite. Ils doivent la prévoir, comprendre quels coûts ils devront assumer et à quel mécanisme ils peuvent recourir.

Pour ce qui est du financement du Régime des pensions du Canada, le système de prestation définies modifié semble acceptable. Toutefois, il faudrait peut-être faire connaître davantage les coûts réels liés à ce genre de régime. Nous convenons qu'on devrait augmenter progressivement le niveau des cotisations afin que les rentrées ne soient pas inférieures aux sommes versées, et ce n'importe quelle année. Cela devrait permettre une meilleure répartition des coûts entre les générations.

Passons maintenant aux problèmes des femmes. A cet égard, nous avons de la difficulté à accepter toute modification qui viserait à accorder des prestations à quelqu'un qui ne perd pas de revenu obtenu grâce à un travail rémunéré. Cela tient à notre conception fondamentale de ce que sont les régimes de pension. En effet, ces derniers exigent qu'on ait effectué un travail rémunéré. De notre point de vue, nous passons un contrat avec l'employé. C'est d'ailleurs cet arrangement-là qui nous satisfait. Nous acceptons bien le partage des crédits si cela est ordonné par un tribunal approprié, mais nous ne croyons pas que cela doive se faire automatiquement. Je crois qu'au fond, nous ne voulons pas compliquer le système des prestations en y ajoutant des questions qui pourraient être mieux résolues par le truchement du droit familial.

Pour ce qui est d'autres questions, nous sommes favorables à la recommandation relative au compte de pension enregistré et convenons que cela améliorera la transférabilité des prestations. Nous sommes d'accord pour qu'il y ait acquisition anticipée mais trouvons que la proposition relative au partage des coûts dans le cas d'employés mis à pied est inappropriée par rapport à notre genre de régime. Nous sommes d'accord pour que les prestations accordées au conjoint survivant ne soient pas supprimées lors du remariage, et convenons que les régimes de retraite doivent tenir compte de la survie des deux conjoints et atteindre 60 p. 100, pourvu qu'on établisse une équivalence en fonction d'un ajustement actuariel.

• 1545

De façon plus générale, nous estimons que les particuliers doivent déterminer le niveau de revenu qu'ils veulent recevoir au moment de la retraite; or, aucun niveau ne répondra aux besoins ni aux désirs de tout le monde. En outre, chacun devrait avoir la liberté et la responsabilité de veiller à ce qu'il atteigne le niveau nécessaire.

En conclusion, nous sommes d'avis qu'il n'est pas nécessaire de réformer en profondeur les régimes de pension bien qu'il soit certainement possible de leur apporter certaines améliorations. Je demande que vous reconnaissiez pleinement les coûts à court et à long terme de toutes les propositions. À ce sujet d'ailleurs, le comité sur les politiques relatives aux pensions est

[Text]

those results known to you, and I believe you are aware of those, Mr. Chairman. We will be looking to see if there might be any benefit in running our population of people through that costing model to see if it might give any additional information; and if it does and will, then perhaps we could send that along to you.

In closing, I urge you particularly to recognize the impact of any imposed changes on an already generous plan such as ours; and that impact goes to plan design, to union relations and to costs.

We would be pleased, Mr. Chairman, to answer any questions.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Riley, for that overview. It is a pleasure actually to have witnesses who have submitted their reports beforehand and do not proceed to read them ahead of time, which we have had.

If I can, while I have five members here and have quorum, can I go through in front of you, Mr. Riley, before we open up for questions, and just do a little bit of housekeeping? It is to plan the fall; that is what those pieces of paper were.

Mr. Dantzer: I move the recommendations.

Motion agreed to.

The Chairman: Thank you. Mr. Dantzer.

An hon. Member: I did not get a chance to look at it.

The Chairman: Trust us, trust us. Basically, it says you will not be back in your riding for the next six months.

Mr. Dantzer: Thank you very much, Mr. Chairman.

I would like to also welcome the Canadian Pacific submission. Certainly, it is very apparent that this committee should pay a great deal of attention to what you people have said, because you have had pension experience for a long time; and I can assure you we will give a lot of consideration to some of your comments.

In your brief on pages 2 and 3, you indicate the cost of your own pension plan. That adds up, in my books, to a figure of 18% of payroll. Am I adding it up correctly?

Mr. Riley: It is 12% plus 4% plus the Canada Pension Plan section, 2%. So yes, that is right.

Mr. Dantzer: Now, does that mean the cost of your plan is 18% of the average salary for each person who gets the pension?

Mr. Riley: Yes, I think it does.

Mr. Dantzer: But in point of fact, you charge over the industrial wage? In other words, people over \$20,000 still pay.

[Translation]

en train d'élaborer un modèle plus poussé d'établissement des coûts. Il vous communiquera les résultats de ce travail, et je crois d'ailleurs que vous êtes au courant de cela, monsieur le président. Nous allons voir s'il serait avantageux pour nos prestataires et employés de faire l'objet de ce modèle d'établissement des coûts afin d'obtenir davantage de renseignements. Si tel est le cas, alors nous pourrions vous fournir ces données.

En terminant, je vous prie instamment de tenir compte des répercussions qu'entraînera toute modification imposée à un régime déjà aussi généreux que le nôtre. Ces conséquences se feront sentir au plan de la conception du régime, des rapports avec le syndicat et des coûts.

Maintenant, monsieur le président, nous répondrons volontiers aux questions qu'on voudra nous poser.

Le président: Merci, monsieur Riley, de nous avoir présenté ce résumé. C'est un plaisir de recevoir des témoins qui ont envoyé leur rapport d'avance et qui n'ont donc pas besoin de le lire, comme c'est le cas aujourd'hui.

Si vous permettez, monsieur Riley, auparavant, étant donné que nous avons cinq députés présents, et que nous avons donc le quorum, me permettez-vous de m'occuper d'abord des questions de régie interne? Il s'agit de planifier les séances d'automne, et c'est à cette fin que les feuilles de papier que vous voyez ont été distribuées.

M. Dantzer: Je propose que les recommandations soient adoptées.

La motion est adoptée.

Le président: Merci. Monsieur Dantzer.

Une voix: Je n'ai pas eu l'occasion de les examiner.

Le président: Faites-nous confiance, faites-nous confiance. *Grosso modo*, il y est dit que vous ne retournez pas dans votre circonscription avant six mois.

M. Dantzer: Merci beaucoup monsieur le président.

A mon tour, j'aimerais souhaiter la bienvenue aux représentants du Canadian Pacific. Nul doute que notre Comité devra étudier très attentivement vos recommandations car vous avez une grande expérience dans le domaine des pensions. Je puis donc vous assurer que nous examinerons avec le plus grand soin certaines de vos observations.

Aux pages 2 et 3 de votre mémoire, figurent les coûts de votre propre régime de pension. D'après mes calculs, cela correspond à 18 p. 100 de vos feuilles de paye. Est-ce bien cela?

M. Riley: Il s'agit de 12 p. 100 plus 4 p. 100 plus un 2 p. 100 correspondant au Régime de pensions du Canada. C'est donc exact.

M. Dantzer: Est-ce que cela signifie que le coût de votre régime correspond à 18 p. 100 du salaire moyen de chaque personne recevant des prestations?

M. Riley: Oui, je le crois.

M. Dantzer: Toutefois, vous imputez des coûts supérieurs au salaire industriel moyen? Autrement dit, les gens dont la rémunération excède \$20,000 cotisent quand même.

[Texte]

Mr. Riley: Oh yes. Yes, this is for all employees, total payroll.

Mr. Dantzer: Is your total pension fully funded, or have you unfunded liability?

Mr. Riley: No, we have substantial unfunded liability, almost \$600 million.

Mr. Dantzer: What percentage of the total sum is that?

Mr. Riley: It is about 25% to 30% or a little more than that, I guess, of the total liabilities. We are 65% funded or something of that nature.

Mr. Dantzer: In your brief, you say the unions usually do not negotiate very strongly on pensions. I had a feeling most unions were very concerned about that. Do they recognize that contributions to pension funds are, in fact, usually at the cost of the employee over the long run? Is that your feeling?

Mr. Riley: No, I do not know that I would put it quite that way. I think their feeling is that the interest is higher on wages and work-related types of benefits; and by that, I mean current benefits, longer holidays and that kind of thing.

Mr. Dantzer: What I am really trying to get at here is that we have had suggestions that the CPP should be doubled in terms of its coverage and in terms of its benefits, and people have said that would set the cost up to 18% to 20%. The response, of course, is to say that the average Canadian employee would not be prepared to pay 18% to 20% of his income into a pension. Yet, it seems that your employees are prepared to give up at least 18% of their remuneration.

• 1550

Mr. Riley: I guess the employee only sees 1% of the Canada Pension Plan, and it is 4% that is paid into our plan.

Mr. Dantzer: We have union and management people here who say that in the long term it is the employee who pays the cost of the pension contribution. Do you agree or disagree with that?

Mr. Riley: That is a very difficult question to answer. I do not know. Certainly the costs of some of the augmentations in pension benefits are part of the discussion at union bargaining sessions, but the impression I get is that in the last 10 years those have been less significant than other more immediate benefits.

Mr. Dantzer: Is there any vesting of the benefits to the employee in your plan?

Mr. Riley: Yes.

Mr. Dantzer: After how long?

Mr. Riley: I will ask Mr. Massé to answer.

[Traduction]

M. Riley: Oh oui. Cela vaut pour tous les employés, il s'agit de la rémunération totale.

M. Dantzer: Vos prestations totales sont-elles entièrement financées, ou comptez-vous des dettes non capitalisées?

M. Riley: Non, nous avons d'importantes dettes non capitalisées atteignant près \$600 millions.

M. Dantzer: À quel pourcentage du total cela correspond-t-il?

M. Riley: Cela représente entre 25 et 30 p. 100 du passif total, ou même un peu plus que cela. Nous sommes financés à environ 65 p. 100.

M. Dantzer: D'après votre mémoire, les syndicats ne tiennent pas énormément à négocier les questions relatives aux pensions. Or, j'avais l'impression que la plupart des syndicats sont au contraire très préoccupés par elles. Reconnaisent-ils que les cotisations aux régimes de pension proviennent d'habitude de l'employé, à long terme? Avez-vous cette impression?

M. Riley: Non, ce n'est pas ainsi que je vois la question. Je crois que les syndicats estiment que les questions relatives à l'amélioration de la rémunération et des avantages s'y rapportant sont plus intéressantes. Par là, j'entends les avantages comme de plus longues vacances, et ce genre de choses-là.

M. Dantzer: Ce à quoi je veux en venir, c'est que certains ont proposé que le Régime des pensions du Canada couvre deux fois plus de gens et accorde deux fois plus de prestations, et on a répondu à cela que les coûts devraient alors augmenter d'entre 18 et 20 p. 100. Bien entendu, on répond que le travailleur canadien moyen n'est pas disposé à verser entre 18 et 20 p. 100 de son revenu dans un régime de retraite. Néanmoins, il semble bien que les vôtres le soient.

M. Riley: Je suppose que l'employé ne voit que le 1 p. 100 du Régime de pensions du Canada alors qu'il contribue 4 p. 100 à notre régime à nous.

M. Dantzer: Les représentants des syndicats et de la partie patronale nous ont dit qu'à long terme, c'est l'employé qui assume les coûts des cotisations au régime de pension. Êtes-vous d'accord avec cela ou non?

M. Riley: Il est très difficile de répondre à cette question. Je l'ignore. Cela dit, les coûts liés à certaines des augmentations des prestations de retraite font l'objet de discussions lors des négociations collectives, mais j'ai l'impression que ces 10 dernières années, cet aspect a moins compté que d'autres avantages immédiats.

M. Dantzer: Votre employé souscrivant à votre régime peut-il acquérir une dévolution?

M. Riley: Oui.

M. Dantzer: Après combien de temps?

M. Riley: Je vais demander à M. Massé de répondre à cela.

[Text]

Mr. J.-L. Massé (Director of Pension and Actuarial Services, Canadian Pacific Railway): The rule is your usual 45 and 10.

Mr. Dantzer: Yet you are not opposed to a two-year vesting period.

Mr. Riley: No, a short vesting period would be all right, provided it is not so terribly short that we have a tremendous administrative problem.

Mr. Dantzer: Two years is not too short?

Mr. Riley: Two years is certainly very short. I think we would be in favour of a slightly longer one than that.

Mr. Dantzer: But you could live with it if it was phased in gradually.

Mr. Riley: I think so.

Mr. Dantzer: At page 13 you seem to indicate that the green paper costing on some of their proposals are not accurate, particularly inflation.

Mr. Riley: We were not particularly trying to do that. I was not trying to make any comment on the green paper costing. I was trying to indicate what our costs had shown, and bear in mind that these, as I understand it, are costs put on top of our current costing requirement. The green paper costs are of a long-term nature where equilibrium is assumed to have been achieved out in some happy place down the road somewhere. In any event, I think I prefer not to get onto the costing thing in any detail because, as I said earlier, the business committee is doing a study of that and I think we would like to ally ourselves with that costing analysis. As I said earlier, if we think it would be helpful, we would run our data through and just get the numbers on the same basis. But this is in order of the magnitude we believe it would cost in a plan such as ours.

Mr. Dantzer: You seem to indicate that you object to credit-splitting unless it is decided by an appropriate tribunal or elected by a client-contributor on an actuarial-equivalent basis. I think the green paper suggests automatic credit splitting. Why do you object to that?

Mr. Riley: I think I tried to touch on that in my opening statement, that the pension plan is part of an arrangement we have with that employee. He has another arrangement with his spouse, or her spouse, as the case may be, and that seems to us to be trying to meld together two different contracts, if you like. From our standpoint, we think it would be more appropriate to keep the one clear of an application to . . .

Mr. Dantzer: Is that purely a philosophical approach, or would it cause you practical problems?

Mr. Riley: I think it would cause practical problems as well, but it is certainly a philosophical basis that I focused on.

[Translation]

M. J.-L. Massé (directeur des services actuariels et des pensions, Chemins de fer du Canadien Pacifique): On se conforme à l'usage, c'est-à-dire à 45 et 10.

M. Dantzer: Cependant, vous ne vous opposez pas à une période de dévolution échelonnée sur deux ans.

M. Riley: Non, une brève période de dévolution nous paraît acceptable, à condition qu'elle ne soit pas tellement courte que cela entraîne des problèmes administratifs considérables.

M. Dantzer: Deux ans ne vous paraît pas trop court?

M. Riley: Deux ans est certainement très court. Je crois que nous sommes favorables à une période légèrement plus longue.

M. Dantzer: Mais vous pourriez accepter un tel mécanisme s'il était intégré progressivement.

M. Riley: Je le pense.

M. Dantzer: D'après le texte de la page 13, l'établissement des coûts de certaines propositions du livre vert n'est pas exact, particulièrement en ce qui a trait à l'inflation.

M. Riley: Nous ne cherchions pas à faire cela à tout prix. Je ne voulais pas me prononcer sur l'établissement des coûts figurant dans le livre vert. J'essayais plutôt d'indiquer ce qui ressortait de nos coûts à nous, et à cet égard, rappelez-vous que les coûts en question s'ajoutent à nos besoins actuels en matière d'établissement des coûts. Les coûts du livre vert s'échelonnent à long terme, c'est donc dire qu'on entrevoit atteindre un point d'équilibre quelconque à un moment donné. De toute manière, je préfère ne pas m'arrêter trop longtemps ni de façon trop détaillée à cette question de l'établissement des coûts car, ainsi que je l'ai dit plus tôt, notre comité est en train d'effectuer une étude de la question, et je crois que nous voudrions nous ranger aux avis qui découleront de cette analyse. Je le répète, si nous estimions que cela était utile, nous effectuerions les mêmes calculs avec nos données afin d'obtenir nos chiffres de la même façon. Toutefois, cela serait coûteux, compte tenu de la nature de notre régime.

M. Dantzer: Vous semblez vous opposer au partage des crédits à moins qu'il ne soit ordonné par un tribunal approprié ou choisi par un client cotisant, ou encore justifié en fonction des calculs actuariels ou équivalents. Or, je crois que le livre vert propose le partage automatique des crédits. Pourquoi vous y opposez-vous?

M. Riley: Je crois avoir déjà essayé de m'expliquer là-dessus dans mes remarques liminaires. Il s'agit du fait que le régime de pension fait partie d'un arrangement dont nous et l'employé avons convenu. Il ou elle convient alors d'autre chose avec le conjoint ou la conjointe, et cela consiste donc à réunir des contrats distincts, si vous voulez. À notre avis, il est préférable de garder le premier à l'abri d'une disposition relative à..

M. Dantzer: S'agit-il d'une position de principe, ou est-ce parce que cela vous causerait des problèmes sur le plan pratique?

M. Riley: Cela représenterait également des problèmes sur le plan pratique, mais c'est certainement pour une question de principe que nous nous opposons à cela.

[Texte]

Mr. Dantzer: Would the practical problems be very severe?

Mr. Riley: No, I do not think dreadfully severe, but there are purely administrative problems of keeping track of what has been going on.

Mr. Dantzer: But nothing you could not deal with.

• 1555

Mr. Riley: Well . . .

Mr. Dantzer: I am really interested, because that is a proposal I think most people here are looking at very seriously. I would like to know what real affect it would have on your pension scheme in terms of cost and everything else.

Mr. Robert Granger (Special Assistant, Canadian Pacific Limited): I guess we can visualize that in cases. It may be difficult to administer. We can very well see a situation where somebody will have been married two or three times, and how do you split the credit between three or two former wives, things of that sort? But it is very hard at this stage to see just what kind of problems could result from it.

Mr. Dantzer: I think you would never have that problem; it is split.

The Chairman: Does CP have any subsidiaries in the U.S.?

Mr. Riley: Yes.

The Chairman: In all but three states in the U.S. there is mandatory splitting. I just thought you might want to check it. I do not know what the . . .

Mr. Riley: I do not know either.

The Chairman: I am sorry, Vince.

Mr. Dantzer: At page 26 we go on to another topic. You say in the second paragraph:

As a consequence, pension coverage could be substantially improved if the installation and the maintenance of pension plans were simplified.

How? That is my question to you. Do you have any ideas or suggestions that you could give us? I agree with that, but . . .

Mr. Riley: Would you like to start?

Mr. Granger: I think the implementation and the maintenance of pension plans are quite complicated right now due to the fact that we have a number of provincial and federal pension legislation. They all have some differences, and I think some provinces have taken some steps to making some changes, like in Saskatchewan and Quebec, and so on, which makes the administration of pension plans on a national basis very, very difficult.

CP Limited, fortunately, does not have this problem as such, because we come under federal jurisdiction, but we have some other plans among our subsidiaries, and so on. Most companies are in that situation where they have employees in various locations. The administration is becoming very, very cumbersome because of those variances. There is also a fair degree of paperwork that is related to the registration of the plans, and

[Traduction]

M. Dantzer: Les problèmes pratiques seraient-ils très graves?

M. Riley: Non, ils ne seraient pas insurmontables, mais cela serait quand même problématique sur le plan administratif que de suivre ce qui s'est passé.

M. Dantzer: Mais cela n'est pas quelque chose d'insurmontable.

M. Riley: Eh bien . . .

M. Dantzer: Cette proposition m'intéresse beaucoup parce que la majorité des gens ici y songent très sérieusement. J'aimerais savoir ce que cette proposition coûterait à votre régime de pensions, notamment.

M. Robert Granger (adjoint spécial, Canadien Pacifique Ltée.): On pourrait répondre en donnant des exemples. Cela pourrait être difficile à administrer. Dans le cas d'une personne mariée deux ou trois fois, comment peut-on partager les crédits entre les deux ou trois anciennes épouses? Il est encore trop tôt cependant pour essayer de prévoir tous les problèmes que cela pourrait soulever.

M. Dantzer: Selon moi, ces problèmes n'existent pas; les crédits seraient partagés.

Le président: Votre société a-t-elle des filiales américaines?

M. Riley: Oui.

Le président: La règle du partage obligatoire des crédits prévaut dans tous les États sauf trois. Il faudrait peut-être que vous vérifiiez. Je ne sais pas ce que . . .

M. Riley: Je ne sais pas non plus.

Le président: Je m'excuse, Vince.

M. Dantzer: À la page 28, au deuxième paragraphe, on passe à un autre sujet. Vous dites:

Par conséquent, la garantie de retraite pourrait être grandement améliorée si l'établissement et l'administration des régimes de retraite étaient simplifiés.

Comment? J'aimerais le savoir. Auriez-vous des suggestions à nous transmettre? J'en conviens, mais . . .

M. Riley: Voulez-vous commencer?

M. Granger: L'établissement et l'administration des régimes de retraite sont, à l'heure actuelle, passablement compliqués parce que nous devons nous plier à de nombreuses lois provinciales et fédérales sur les pensions. Ces lois diffèrent toutes et certaines provinces ont même entrepris de modifier leur loi, notamment en Saskatchewan et au Québec, ce qui complique encore plus l'administration des régimes de retraite à l'échelle du pays.

Heureusement, le Canadien Pacifique n'a pas ce problème parce que nous sommes de compétence fédérale; cependant, nous avons d'autres régimes offerts par nos filiales. La majorité des entreprises ont plusieurs lieux d'exploitation. Ces différences compliquent et alourdissent l'administration. Il y a par ailleurs, pour l'établissement des régimes, beaucoup de formulaires et de paperasserie, et si ces formalités administra-

[Text]

so on, and if these administrative procedures could be simplified it would facilitate and probably encourage more employers to consider the implementation of pension plans.

Mr. Dantzer: On page 20, the second paragraph, you touch upon probably the biggest and stickiest problem of all, and that is the problem of coverage. You know the green paper indicates that the government and most people are not happy with the coverage in the private sector, although that position has been challenged by some witnesses who have come here. You again appear to be challenging that when you say there is no consensus on how real or extensive this problem in fact is. How big do you think the problem is, or have you gone into that at all? You know it is true that if you have a large pension plan in a large company you have good coverage. What about all the other people in small businesses and things of that nature, and people who work for companies that do not have adequate plans? Is that a reality, or did we just dream that up?

Mr. Riley: It is a very difficult issue to get hard data on. You are right, it is not a problem, of course, with a company such as ours. The difficulty in getting real numbers in terms of people who want or need an employer sponsored pension plan who are not getting it, I really do not know the answer to that. The numbers move around depending on what you do with younger workers or second workers or otherwise retired and part-time workers. It gets very hard, I think, to get an absolute handle on it.

The B.C. government did some work on that that I thought was quite good. I think they had reduced coverage to people who might need coverage to something in the order of 15% or 20%, which is a far cry from 50%, and I think that is really the kind of point we are trying to make here.

But I think, too, that if you can make people more aware of what you can do with RRSPs, which after all have only been around for a few years in pension terms, I think there people have a real opportunity to augment the Canada Pension Plan that they ought to be entitled to. It will be a full Canada Pension Plan payment program as well. So the general maturing process, it seems to me, of the whole pension delivery system is working to reduce the number of people who are in difficulties as they come into retirement.

• 1600

Mr. Dantzer: I notice that you on page 32 feel that one of the first things to be done is to let the Canadian public really know how much the pensions cost.

Mr. Riley: Yes.

Mr. Dantzer: Certainly they are not aware of that now, of course, because people at 67 only pay about a third of that pension.

Mr. Riley: That is for sure.

Mr. Dantzer: I have no further questions.

The Chairman: Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

[Translation]

tives étaient simplifiées, cela encouragerait probablement, par le fait même, plus d'employeurs à offrir des régimes de retraite.

M. Dantzer: À la page 21, au deuxième paragraphe, vous faites allusion au problème le plus épineux; il s'agit de la couverture. Dans le Livre vert, on lit que le gouvernement et la majorité des Canadiens ne sont pas satisfaits de la couverture offerte dans le secteur privé, bien que certains témoins qui sont venus ici aient mis en doute cette affirmation. Vous semblez faire de même lorsque vous dites qu'on ne s'entend pas sur l'existence et l'étendue réelle de ce problème. Selon vous, ce problème est-il important, avez-vous songé à cela? Il est vrai qu'une grande entreprise offrant un bon régime de retraite peut assurer une bonne protection. Mais qu'en est-il des autres qui travaillent dans des petites entreprises, des personnes qui travaillent pour des sociétés n'offrant pas un régime bien adapté? Est-ce que cela existe ou est-ce que nous avons fabriqué cela de toutes pièces?

M. Riley: Il est très difficile d'obtenir des renseignements fiables à ce sujet. Vous avez raison, pour une entreprise telle que la nôtre, le problème ne se pose pas. Je ne sais pas ce qu'il en est du nombre de personnes qui voudraient un régime de retraite offert par leur employeur ou qui en auraient besoin et qui ne peuvent l'obtenir. Les chiffres changent selon qu'on traite des jeunes travailleurs, des travailleurs qui ont occupé un autre emploi auparavant et des travailleurs à temps partiel. Selon moi, il est très difficile d'avoir une idée précise de cela.

Le gouvernement de la Colombie-Britannique a fait quelques recherches à ce sujet, et les résultats sont excellents. Ils ont réduit la protection aux personnes qui en auraient peut-être besoin à un pourcentage de 15 ou 20 p. 100, ce qui est beaucoup moins que 50 p. 100; c'est ce que nous essayons de vous faire comprendre ici.

Cependant, si les gens étaient plus au courant des REER, qui n'existent, en définitive, que depuis quelques années, ils pourraient comprendre que ces régimes permettent d'augmenter la protection offerte par le RPC et qu'ils ont droit à cela. Ils recevront en outre leurs prestations du Régime de pensions du Canada. Donc, à mesure que l'ensemble des régimes de pension s'intègrent l'un dans l'autre, il y aura de moins en moins de personnes qui ont des problèmes à la retraite.

M. Dantzer: Je remarque qu'à la page 34 de votre mémoire, vous dites qu'il faut prioritairement informer le public canadien du coût des pensions.

M. Riley: Oui.

M. Dantzer: L'ensemble de la population n'en est certainement pas conscient car les gens de 67 ans n'ont payé qu'environ le tiers de ce qu'ils reçoivent.

M. Riley: En effet.

M. Dantzer: Je n'ai pas d'autres questions.

Le président: Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

[Texte]

Mr. Riley, I just want to go to your conclusions on page 31, where you say you are concerned the need for fundamental reform in the system may be overstated. I wonder if you would expound on that, please.

Mr. Riley: I suppose we talked a moment ago about coverage. I have talked about inflation protection. I think most of the kinds of plans we have are pretty darn good plans, and I just think if we start doing radical surgery here, we may end up with not quite as good plans for the people who have them. We may end up with better stuff for some other people, but I am worried that we do not want to undermine the good system we have here. Fundamentally, it seems to me there are a lot of vehicles available for people to provide for their pensions and retirement. I concede there are some things that can be done, but I think the fundamental system is pretty sound, and is working and is moving in the right direction. I think that is what I am trying to say.

Mr. Desmarais: Well, it certainly is in the case of CP, but we are thinking of the whole workforce in the country, and I do not see where the bringing in of a mandatory pension plan would affect yours one bit, because ours, if we did bring one in, would be much lower; the standard would be much lower than what you have already.

Mr. Riley: I would hope that if you were going to do that, you would make sure it did not become an add-on to our plan. I would be afraid it might do that; or to the extent that it had elements that were different, because of its different conception, those elements could be stacked onto our plan. I would be afraid, I think, the unions would accept those elements as being stacked on and move ahead. So I would hope that if you were going to do that, you would provide for us to integrate that, if you like, or to opt out.

Mr. Desmarais: Yes, that is right.

Mr. Riley: I guess that would concern me.

Mr. Desmarais: You mentioned inflation protection. What are you doing in CP at the moment to protect your retirees against inflation?

Mr. Riley: The problem of our retirees can be distinguished between those who retired prior to 1973 and those who have retired since that time. Prior to 1973 they retired with somewhat lower benefits from our pension plan, and of course they were not entitled to the full Canada Pension Plan payment. So those employees are in much worse shape relative to their replacement ratios, if you like, than are people now retiring. As well, of course, they have been on pension longer and so they have been exposed to the ravages of inflation longer.

So we have tilted, if you like, all our ad hoc adjustments in the direction of those pre-1973 retirements. Actually in the last one they picked up 1974. But essentially they are tilted out to those fellows who retired before 1973. We ascertained that their need was substantially higher than the need of the recent retirees, by virtue of the replacement ratios. We have been

[Traduction]

Monsieur Riley, je me reporte aux conclusions que vous donnez à la page 33 de votre mémoire, où vous dites qu'on insiste peut-être trop sur le besoin de réforme en profondeur du système. Pourriez-vous nous expliquer un peu ce que vous entendez par cela, s'il vous plaît?

M. Riley: Nous venons de parler de la couverture. Nous avons également parlé de la protection contre l'inflation. La majorité des régimes de pension offerts sont de très bonne qualité et si nous voulons faire une réforme en profondeur, nous risquons de nous retrouver avec des régimes qui ne seront pas d'aussi grande qualité. Pour certains, les régimes seront mieux adaptés, mais il ne faudrait pas miner la valeur des régimes que nous avons. Essentiellement, je crois que les personnes ont de nombreux instruments d'investissement qui leur permettent de préparer leur retraite. J'en conviens, des améliorations peuvent être apportées mais essentiellement, l'ensemble des régimes est suffisant et tend à bien permettre aux gens de prévoir leur retraite. Voilà ce que je veux dire.

M. Desmarais: Cela s'applique certainement pour le Canadien Pacifique, mais pensons à l'ensemble de la population active du Canada. Je ne vois pas comment l'imposition d'un régime de retraite obligatoire pourrait nuire au vôtre car celui que nous pourrions adopter serait beaucoup moins généreux; la norme serait beaucoup plus basse que celle que vous avez dans votre société.

M. Riley: Si vous introduisez un nouveau régime, j'espère que vous ferez en sorte qu'il ne s'ajoute pas à notre propre régime. Dans la mesure où ce nouveau régime aurait des caractéristiques différentes, à cause de la philosophie sous-jacente, on pourrait vouloir ajouter ces caractéristiques à notre propre régime. Je craindrais que les syndicats ne réclament qu'on ajoute ces caractéristiques à leur régime et qu'ils en demandent plus. Donc, si vous introduisez un nouveau régime, j'espère que vous nous permettrez de l'intégrer au nôtre ou alors de ne pas y souscrire.

M. Desmarais: Oui, vous avez raison.

M. Riley: C'est ce qui me préoccuperait.

M. Desmarais: Vous avez parlé de la protection contre l'inflation. Que fait, à l'heure actuelle, le Canadien Pacifique pour protéger ses retraités contre l'inflation?

M. Riley: Le problème de nos retraités est différent selon qu'ils ont pris leur retraite avant 1973 ou après. Avant 1973, les prestations de notre régime de retraite étaient quelque peu plus basses et, bien sûr, ils n'avaient pas droit à la pleine prestation du Régime de pensions du Canada. Donc, ces employés souffrent plus, pour ce qui est du taux de remplacement, que ceux qui prennent leur retraite aujourd'hui. Par ailleurs, bien sûr, ils reçoivent leurs pensions depuis plus longtemps et donc ils subissent les affres de l'inflation depuis plus longtemps.

C'est pourquoi nous avons orienté, d'une certaine façon, tous nos rajustements ponctuels vers ces retraités d'avant 1973. Leur de notre dernier rajustement, nous avons inclus ceux de 1974. Essentiellement, les rajustements visent ceux qui ont pris leur retraite avant 1973. Compte tenu des taux de remplacement, nous avons établi que le besoin des retraités d'avant

[Text]

replacing them increasingly on an ad hoc basis over the last several years, to the point where I think we have done about 35%, approximately, augmentation of their pensions.

• 1605

Mr. Desmarais: Over the last 10 years?

Mr. Riley: Yes.

Mr. Desmarais: You mentioned that some improvements are necessary or would be acceptable. Would you maybe list them for us? What are the improvements you mean?

Mr. Riley: We thought the RPA proposal was a good one, and the idea of being able to lock in someone's contribution. I do think that is going to help portability.

Portability is not a big problem in the railway. We have a long service industry with people who, if they last for two or three years, tend to last their full working life. So portability has not been a big concern of people in our industry, but I recognize that it is a concern. I think that is one of the areas where, certainly, some improvements could be made and made without seriously or dramatically changing the costs of providing pensions. The RPA provides a means of doing that.

The Chairman: May I ask you just a question on the RPA? You mentioned in your brief that a number of your employees are opting for earlier retirement . . .

Mr. Riley: Yes.

The Chairman: —a significant proportion of them. The proposal in the green paper on the RPA is to have it locked in to age 65. Would you favour some flexibility on that RPA?

Mr. Riley: I do not know what I think about that. Probably yes. I think flexibility is definitely the right way to go, but . . .

The Chairman: Just one other thing on the RPA because I know that you favour locking in. I get somewhat torn on it. If you take a look at the numbers in the last two years in the economic downturn, the recession . . . We have been trying to get some numbers on this this summer, but some suggestion has been made that a lot of people cashed in their registered retirement savings plans . . . and, thank heaven, they did not have the lock-in . . . in order to survive the last two years. I do not suppose you have any numbers on that?

Mr. Riley: I have no numbers on that at all.

The Chairman: What do you think of the reaction?

Mr. Riley: I think in the proposal was some flexibility for disability circumstances or something. Perhaps there ought to be some other flexibility. We talked about that; I do not have . . .

Mr. Granger: No, the only mention we made of allowing people to take their money out would be voluntary contributions being made in addition to whatever is required under the plan that has been transferred.

The Chairman: Okay.

[Translation]

1973 était substantiellement plus grand que celui des retraités récents. Nous avons augmenté graduellement et ponctuellement leurs prestations depuis quelques années, en fait, cette augmentation représente environ 35 p. 100.

M. Desmarais: Depuis dix ans?

M. Riley: Oui.

M. Desmarais: Vous dites que certaines améliorations seraient nécessaires ou acceptables. Pourriez-vous nous en faire une liste? A quelles améliorations pensez-vous?

M. Riley: Nous sommes favorables à la proposition portant sur les CPE et à l'immobilisation des cotisations. Cela ne pourra que contribuer à la transférabilité.

La transférabilité ne présente pas vraiment un problème dans l'industrie des chemins de fer. Dans notre secteur, si nos employés restent les deux ou trois premières années de travail avec nous, ils ont tendance à rester pour toute leur vie active. Donc la transférabilité n'est pas une priorité dans notre secteur, je reconnais cependant que cela peut être important. C'est un des domaines où des améliorations peuvent être apportées sans qu'il y ait chambardement des coûts des pensions. Le CPE est un moyen de le faire.

Le président: Pourrais-je vous poser une question au sujet des CPE? Vous dites dans votre mémoire qu'un certain nombre de vos employés partent en pré-retraite . . .

M. Riley: Oui.

Le président: . . . une proportion assez importante. Au sujet des CPE, le Livre vert prévoit que ces comptes soient bloqués jusqu'à l'âge de 65 ans. Faudrait-il être plus souple?

M. Riley: Je ne sais pas quoi en penser. Probablement que oui. La souplesse, l'adaptabilité, est probablement la meilleure façon, mais . . .

Le président: Une autre question au sujet des CPE, étant donné que je sais que vous êtes favorable à l'immobilisation. Je ne suis pas encore décidé. Compte tenu du fléchissement de l'économie depuis deux ans, de la récession . . . Nous avons essayé d'obtenir des chiffres à ce sujet cet été, mais certains nous ont dit que beaucoup de personnes avaient encaissé leur régime enregistré d'épargne-retraite afin de passer à travers les deux dernières années; heureusement, ces régimes n'étaient pas immobilisés. Auriez-vous des chiffres à ce sujet?

M. Riley: Aucun.

Le président: Que pensez-vous de cette réaction?

M. Riley: Dans la proposition, on prévoyait certains mécanismes d'ajustement en cas d'invalidité, notamment. Il devrait peut-être y avoir d'autres cas spéciaux. Nous en avons parlé; je n'ai pas . . .

M. Granger: Non, nous avons seulement dit qu'il faudrait permettre aux gens de retirer leur argent, mais seulement la partie de cotisation volontaire qui s'ajouterait à la cotisation de base du régime transféré.

Le président: D'accord.

[Texte]

Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: You could do that through an RRSP?

Mr. Riley: Yes.

Mr. Desmarais: In addition to the RPA.

Let us talk about portability and vesting. In your present circumstances, what happens when an employee leaves your company, let us say after 10 years of service and after 45?

Mr. Riley: He is entitled then to a vested—I am not sure it is 10; yes, I guess it is 10 at 45 . . .

Mr. Desmarais: It is vested . . .

Mr. Riley: —a vested pension at age 65.

Mr. Desmarais: You just hold his pension.

Mr. Riley: We just hold it until he gets to 65.

Mr. Desmarais: And you pay him at that . . .

Mr. Riley: And we pay him, and subsequently if the employee dies the spouse gets it.

Mr. Desmarais: Does that, in your view, handle the problem of portability?

Mr. Riley: No, not terribly well. It handles it, but it is awkward. I think it would be better if we could transfer the value of that benefit to an RPA.

Mr. Desmarais: What is preventing you from doing that?

Mr. Riley: I was not aware we could do that.

Mr. J.-L. Massé: You could, but it has not been a popular thing so far and that is why it is not being done.

Mr. Desmarais: On the vesting now, if we are talking after 10 years and age 45, if an employee dies before retirement age, his estate or spouse is entitled to, I think—is it just the contributions of the employee, plus interest?

Mr. Riley: Yes.

Mr. Desmarais: Not the company portion, the vested . . . ?

Mr. Riley: No.

Mr. Desmarais: Why is that?

Mr. Riley: It is consistent with the kind of plan we have, which is designed to serve the career of the employee. That type of plan is not set up to provide any kind of matched contribution. It is designed to provide a benefit at the end of the day, and if the employee chooses to depart before the end of the day the benefit to which he would be entitled is locked in and it is available to him. There is no suggestion that he should get anything more than that.

[Traduction]

Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Pourrait-on le faire par l'entremise d'un REER?

M. Riley: Oui.

M. Desmarais: Ce qui s'ajouterait au CPE.

Parlons maintenant de la transférabilité et de la dévolution. À l'heure actuelle, qu'arrive-t-il lorsqu'un employé âgé de plus de 45 ans quitte votre société et qu'il compte 10 années de service?

M. Riley: Il a acquis des droits à la pension . . . Je ne suis pas sûr que ce soit 10 ans; oui 10 ans à 45 ans . . .

M. Desmarais: Il a acquis . . .

M. Riley: . . . des droits à la pension à l'âge de 65 ans.

M. Desmarais: Vous conservez sa pension.

M. Riley: Nous la conservons jusqu'à ce que cet ancien employé atteigne l'âge de 65 ans.

M. Desmarais: Et vous lui versez à cette . . .

M. Riley: Et nous lui versons sa pension et nous continuons de le faire en faveur de son conjoint si l'employé décède.

M. Desmarais: Et cela, pour vous, règle le problème de la transférabilité?

M. Riley: Non, pas très bien. Cela le règle mais maladroitement. Il vaudrait mieux, selon moi, transférer la valeur de ces cotisations à un CPE.

M. Desmarais: Qu'est-ce que vous en empêche?

M. Riley: Je ne savais pas qu'on pouvait le faire.

M. J.-L. Massé: On peut le faire, mais cette mesure n'a pas été très populaire jusqu'à maintenant et c'est pourquoi on ne le fait pas.

M. Desmarais: Au sujet de la dévolution, toujours avec le même employé de 45 ans qui compte 10 années de service, s'il décède avant d'atteindre l'âge de la retraite, sa succession ou son conjoint peut recevoir les cotisations de l'employé plus les intérêts, n'est-ce pas?

M. Riley: Oui.

M. Desmarais: La succession ne reçoit pas la part versée par la société?

M. Riley: Non.

M. Desmarais: Pourquoi?

M. Riley: Cela est conforme à notre régime, conçu pour récompenser les employés de carrière. Ce genre de régime n'est pas conçu de façon à offrir des cotisations correspondantes. Il est conçu de façon à assurer une prestation en fin de carrière, et si l'employé décide de nous quitter avant ce moment, les prestations auxquelles il a droit sont immobilisées et lui sont réservées. Rien ne porte à croire qu'il devrait recevoir plus.

[Text]

• 1610

Mr. Desmarais: You say, if the employee leaves at age 46, he gets the divested portion plus his own contribution.

Mr. Riley: No, no. He gets nothing when he leaves.

Mr. Desmarais: He has that pension.

Mr. Riley: He gets his pension at age 65. If he dies before he gets to age 65, his spouse gets his contributions plus interest. I think we said in our brief that we would be prepared to give the better of that or the value of the preferred benefit discounted back to present day. That is not what we do right now, but that is . . .

Mr. Desmarais: What is the rate of interest you pay on these contributions?

Mr. Riley: I think it is 3%.

Mr. Desmarais: It was suggested by the people who were before us two days ago . . .

Mr. Riley: Do you know who it was?

Mr. Desmarais: It was the insurance industry. They suggested the rate that should be used would be the savings account bank rate which is a little over 3%, about 7% I think.

Mr. Riley: There are a variety of rates. We made some comments about that. The rate, it seems to me, should not be higher than the rate that is earned in the fund less something for the cost of administering the thing. Rates fluctuate, of course, so I have some difficulty with accepting a savings rate as being an appropriate rate for one employee who happens to leave when the other employees—well, when the cost is whatever we are actually earning.

Mr. Desmarais: Right. My last question is on splitting. I noticed you made the statement to Mr. Dantzer that you are not in favour of splitting. Is there anything that would prevent you from quantifying whatever the employee earned over a fixed period of time, let us say on divorce, for instance, and arranging some kind of a split at that point, where the money going to the spouse goes into a RPA for her and you would forget about it?

Mr. Riley: There seems to be two kinds of fundamental problems with that. The first one is the one I alluded to about the employment contract and it seems to me that pension—if you want to get at that kind of thing, then we ought to be talking about wages and whether or not his paycheque ought to be split up—not having a pension tail wagging the wage dog, if you like.

The second concern I have is that it is out of line with the whole fundamental philosophy of the kind of defined benefit plan that we provide. You cannot ascertain what the value is today on something that is going to be paid in the future. An actuary can give you some numbers, but whether they are real or not is open to debate, and what develops, who knows? What this is designed to do is give you something in the future, not something now. That is the second fundamental difficulty I have with that kind of thing.

[Translation]

M. Desmarais: Vous dites que lorsque l'employé vous quitte à l'âge de 46 ans, il reçoit les intérêts et ses cotisations.

M. Riley: Non, non. Il ne reçoit rien lorsqu'il nous quitte.

M. Desmarais: Il reçoit sa pension.

M. Riley: Il reçoit sa pension à 65 ans. Si cet employé meurt avant d'avoir 65 ans, son épouse reçoit ses cotisations plus l'intérêt. Je pense que nous disons dans notre mémoire être disposés à offrir le montant le plus élevé entre les cotisations plus l'intérêt ou la valeur escomptée de la prestation préférentielle aujourd'hui. Nous ne le faisons pas maintenant, mais nous serions . . .

M. Desmarais: Quel taux d'intérêt versez-vous sur ces cotisations?

M. Riley: Trois pour cent, je crois.

M. Desmarais: Des témoins qui étaient ici il y a deux jours nous ont dit . . .

M. Riley: Vous rappelez-vous qui ils étaient?

M. Desmarais: Des représentants des assureurs-vie. Ils ont dit que le taux qui devrait être appliqué devrait être le taux bancaire des comptes d'épargne, légèrement supérieur à 3 p. 100, c'est environ 7 p. 100.

M. Riley: Il y a bien des taux. Nous y avons fait allusion. Selon moi, le taux versé ne devrait pas être supérieur au taux de rendement du fonds, auquel on enlèverait une partie pour l'administration de cela. Les taux fluctuent, donc je pourrais difficilement accepter un taux d'épargne comme étant adapté pour un employé qui nous quitte alors que les autres employés . . . Le coût doit être calculé en fonction du rendement des investissements.

M. Desmarais: En effet. J'aimerais maintenant vous parler du partage des crédits. Vous avez dit à M. Dantzer, et j'en ai pris note, que vous n'êtes pas favorable au partage des crédits. Qu'est-ce qui vous empêcherait de calculer la valeur du fonds accumulé par un employé pendant une période fixe de temps, lors d'un divorce, par exemple, et de prendre des dispositions pour partager les crédits à ce moment-là, et de mettre l'argent versé au conjoint dans un CPE à son nom?

M. Riley: Nous voyons deux problèmes de base à cela. Le premier, auquel j'ai fait allusion, découle du contrat d'emploi; si vous voulez commencer à partager les crédits de pension, il me semble qu'il faut également parler de la rémunération et se demander si le chèque de paye ne devrait pas être partagé. Éviter de mélanger pension et rémunération, quoi!

Deuxièmement, cette proposition va à l'encontre de la philosophie de base du régime à prestations définies que nous offrons. Nous ne pouvons pas calculer aujourd'hui la valeur d'une prestation qui sera versée plus tard. Un actuaire pourrait probablement vous donner des chiffres, mais qui sait si ces chiffres sont fiables ou hypothétiques, qui sait ce qui nous attend? Ce régime est conçu de façon à prévoir l'avenir, il n'a pas été fait pour vous donner de l'argent maintenant. C'est le deuxième problème de base que j'ai devant cette proposition.

[Texte]

Mr. Desmarais: Right.

The Chairman: Mr. Riley, your philosophy, correct me if I am wrong, you do not consider pensions deferred wages? Correct?

Mr. Riley: Correct.

The Chairman: It is more or less a reward for long service.

Mr. Riley: Yes, all right.

The Chairman: And from that philosophy spins the way your plan has been developed.

Mr. Riley: Yes.

The Chairman: If he leaves at 53, if he drops dead, whatever . . .

Mr. Riley: It is not so much a reward because an employee is paying something for it. I do not mean to suggest it is some paternalistic laying on of hands. It is an arrangement and he pays for that.

• 1615

So I think the insurance-type benefit is a better definition of it. In effect he is buying some insurance to provide him, or her, with pension payments at the end of the day.

The Chairman: It seems to me, though, if it is insurance, he is not really getting good value for his dollar, in the sense that if something happens to him, his spouse would not be really all that well protected under your plan.

Mr. Riley: I am sorry, Mr. Chairman; excuse me for interrupting. The spouse is very well protected under the plan if he is still working for us. If he is still working for us, he would get half the benefit he had earned until the day he died.

The Chairman: That is what your plan gives?

Mr. Riley: That is what the plan gives; 50%. Mr. Desmarais asked me about someone who had left the plan, had left the company. The treatment for that person is a little different, because there are no longer contributions coming in from that person to continue in the plan.

The Chairman: Could I ask about, in the past several years, the history of the Canadian Pacific benefit improvements? You mentioned 35% for the older group, right?

Mr. Riley: Yes, for the group retired prior to 1973.

The Chairman: What about the contribution rates?

Mr. Granger: The contribution rates have been 6% for some time now, certainly since the 1950s, and in the 1960s, when the Canada Pension Plan was introduced, it was introduced at a set rate of 4.42% of earnings, up to the YMPE under the Canada Pension Plan and 6% of the excess. It has been that 6% since, I believe, the late 1950s.

[Traduction]

M. Desmarais: D'accord.

Le président: Monsieur Riley, corrigez-moi si j'ai tort, mais d'un point de vue philosophique, vous ne voyez pas les pensions comme étant une rémunération différée? C'est juste?

M. Riley: En effet.

Le président: Votre régime est plus ou moins une récompense pour de longs services.

M. Riley: En effet.

Le président: Et sur cette pierre angulaire a été bâti votre régime.

M. Riley: Oui.

Le président: Si l'employé vous quitte à 53 ans, s'il décède, peu importe . . .

M. Riley: Il ne s'agit pas tout à fait d'une récompense car l'employé en paye une partie. N'allez pas croire que nous adoptions une attitude paternaliste. Il s'agit de dispositions pour lesquelles l'employé paye une partie.

Donc, je crois qu'il vaut mieux parler d'une prestation du genre assurance. En fait, l'employé achète une assurance qui lui donnera, en fin de carrière, des prestations de retraite.

Le président: Oui, mais s'il s'agit d'une assurance, l'employé n'en a pas pour son argent, en ce sens que s'il lui arrive quelque chose, son conjoint ne sera pas très bien protégé.

M. Riley: Je m'excuse, monsieur le président, permettez-moi de vous interrompre. Notre régime protège encore très bien le conjoint si l'employé est encore à notre emploi. Si l'employé est encore dans notre société, le conjoint recevra la moitié des prestations jusqu'au moment du décès.

Le président: C'est ce que prévoit votre régime?

M. Riley: Le régime donne 50 p. 100; M. Desmarais m'a posé une question pour quelqu'un qui quitterait notre société. La situation est un peu différente dans ce cas parce que la personne ne continue pas de verser des cotisations au régime.

Le président: Pourriez-vous me donner un aperçu des améliorations apportées par le Canadien Pacifique à ses prestations depuis quelques années? Vous avez dit 35 p. 100 pour le groupe d'avant 1973, n'est-ce pas?

M. Riley: Oui, pour le groupe ayant pris sa retraite avant 1973.

Le président: Quels sont les taux de cotisation?

M. Granger: Les taux de cotisation sont fixés à 6 p. 100 depuis quelque temps, depuis les années 1950 et 1960, lorsque le régime de pensions du Canada a été créé; il a été créé au taux fixe de 4.42 p. 100 du revenu, jusqu'à concurrence des gains maximaux annuels ouvrant droit à pension en vertu du Régime de pensions du Canada et de 6 p. 100 du salaire excédentaire. Ce taux de 6 p. 100 a été fixé, si j'ai bonne mémoire, à la fin des années 1950.

[Text]

The Chairman: That is the employees, then.

Mr. Riley: That is the employees, yes. Our rate, of course, varies, depending on what is required to . . .

The Chairman: In other words, these ad hoc increases that you have given to your . . .

Mr. Riley: We have done that out of our general revenues. They are not part of our pension plan at all. They are outside of that.

The Chairman: Mr. Weatherhead, did you have any questions?

Mr. Weatherhead: No questions.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

May I just paraphrase again what we understand the philosophy of the Canadian Pacific is on pensions? Putting it simply, it is more or less maintaining the status quo, encouraging the employee or the individual to provide for his own future and later protection. When you talk in terms of the fine-tuning of the GIS, I take it that that follows your recommendation that all of us have an obligation to see that people do not live below the poverty line.

Mr. Riley: Yes, sir.

Mr. Reid (St. Catharines): So to that degree you are talking in terms of up-grading the GIS from time to time, as may be necessary, to see that they do not fall below the poverty line.

Mr. Riley: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): What yardstick, then, would you use for fixing the poverty line of single pensioners or married people in determining how far you might go with the GIS?

Mr. Riley: I do not know how to answer that question.

Do you have any ideas on that?

Mr. Granger: I do not have any answers either. I think there are probably 36 poverty lines, depending on where the individual lives, if he is in a city or a rural area and so on. Probably more work would need to be done to arrive at some kind of nationally acceptable poverty line.

Mr. Reid (St. Catharines): I will come back, Mr. Chairman, Mr. Riley, to an earlier thought which ran through my mind as you were making your presentations and reading your brief, that you did believe in a good deal of flexibility, and that is one of the reasons why you are saying no single plan can meet everybody's needs.

Mr. Riley: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): You are not suggesting that we be flexible in reaching different poverty lines for different groups or segments of people.

Mr. Riley: No, I think that is difficult.

Mr. Reid (St. Catharines): Then, at the same time, as I read through your brief, you indicated that your unions did not

[Translation]

Le président: C'est le taux pour les employés.

M. Riley: Oui, pour les employés. Notre taux, varie bien sûr selon ce qui est nécessaire . . .

Le président: Autrement dit, ces augmentations ponctuelles que vous avez accordées à vos . . .

M. Riley: Nous les avons accordées à même nos revenus généraux. Ils ne proviennent pas du tout de notre régime de pension.

Le président: Monsieur Weatherhead, voulez-vous poser des questions?

M. Weatherhead: Non, aucune.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Pourrais-je résumer un peu ce que nous comprenons de la philosophie du Canadien Pacifique au sujet des pensions? En termes clairs, il s'agit plus ou moins de conserver le *statut quo*, d'encourager les employés à prévoir leur retraite. Lorsque vous parlez de mieux ajuster le SRG, j'en conclus que cela s'inscrit dans votre recommandation selon laquelle nous devons tous voir à ce qu'aucun Canadien ne vive sous le seuil de la pauvreté.

M. Riley: Oui, monsieur.

M. Reid (St. Catharines): C'est donc pourquoi vous dites qu'il faut augmenter le SRG au besoin, de façon à ce que personne ne vive sous le seuil de la pauvreté.

M. Riley: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Dans ce cas, quelles normes voudriez-vous appliquer pour établir le seuil de la pauvreté des retraités célibataires ou mariés afin de savoir combien il faut donner au SRG?

M. Riley: Je ne sais pas quoi répondre à cette question.

Qu'en pensez-vous?

M. Granger: Je ne sais pas quoi y répondre non plus. Il y a peut-être 36 seuils de la pauvreté, variant selon le lieu de résidence de la personne, en ville ou dans une collectivité rurale, etc. Il faudrait probablement faire plus de recherches sur un seuil de pauvreté qui serait acceptable à l'échelle nationale.

M. Reid (St. Catharines): Monsieur le président, monsieur Riley, je reviens à une idée qui m'a traversé l'esprit lorsque vous faisiez votre présentation et lorsque j'ai lu votre mémoire; vous préconisez la souplesse des régimes et c'est pourquoi notamment vous dites qu'un seul régime ne peut pas répondre aux besoins de tout un chacun.

M. Riley: En effet.

M. Reid (St. Catharines): Vous ne recommandez pas cependant la souplesse pour ce qui est des seuils de pauvreté différents adaptés à différents groupes de personnes.

M. Riley: Non, je crois que ce serait difficile.

M. Reid (St. Catharines): Parallèlement, à la lecture de votre mémoire, j'ai remarqué que vos syndicats n'ont pas été

[Texte]

necessarily become involved in, nor did you negotiate with unions, your pension provisions or pension plans.

Mr. Riley: Yes, that is correct. That is less true today than it was in the past.

• 1620

Mr. Reid (St. Catharines): Yes. All right. But you mentioned that over the years—and I use your page 3 quote:

Benefits have been steadily improved and the Company dedicated available funds to those areas where be... employees' needs were the greatest.

Who determined where the employees' needs were the greatest? What consultation process was there with you and the employees to fix those priorities, and what consultation process went into determining how much money went in to meet those needs?

Mr. Riley: Well, the unions are not quiet, so we consult with them at a number of points. But specifically, we have a pension committee that has three union members and four management members on it and we meet monthly. While those kinds of things are hardly up for discussion at every meeting, because this is essentially an administrative committee to administer the rules of the pension plan, we do have an opportunity there to discuss concerns and interests and common considerations. So I guess that is the most usual place, and no changes in our pension plan can occur without that committee bringing them forward and presenting them. The leader of the committee would present them to our board which has, in the final analysis, authority to change the pension plan rules.

Mr. Reid (St. Catharines): Does the same committee have any input into determining when and how much might be made with respect to those ad hoc contributions that Canadian Pacific from time to time make, and recognizing, as you say, the 1973 retiree is in a worse position than the more recent pensioner?

Mr. Riley: We certainly discuss those with those pensioners, the union members, yes.

Mr. Reid (St. Catharines): I suppose, again following your flexibility approach, let us come back to the RPA and RRSP. When your employee retires or takes an early retirement and after age 45 becomes entitled to whatever is his vested portion, do you then consider with him an RRSP, or do you keep it locked up in some fund of your own without having much consultation with him as to its disposition?

Mr. Riley: You are talking about someone who leaves us before retirement, I think, rather than someone who retires. The retirees that leave—under certain circumstances and excluding disability—I guess as early as 58 or something. But you are talking about someone who leaves and goes out of the company, do we have discussions with him as to what are the

[Traduction]

particulièrement intéressés à négocier les dispositions régissant les régimes de retraite.

M. Riley: Oui, c'est vrai. Cependant les syndicats s'intéressent plus aujourd'hui au régime de retraite qu'ils ne le faisaient auparavant.

M. Reid (St. Catharines): Oui. Très bien. Mais vous dites aussi qu'au cours des années... et je cite à la page 3:

Les prestations ont été régulièrement améliorées, la compagnie affectant les fonds disponibles là où les besoins des employés étaient les plus grands.

A qui revenait cette décision concernant les besoins des employés? Et quel processus de consultation existait entre la direction et ses employés pour déterminer ces priorités, quel processus de consultation a permis de décider de l'affectation de ces fonds, en fonction des besoins?

M. Riley: Disons que les syndicats ne restent pas muets, et nous les consultons sur de nombreuses questions. Plus particulièrement, nous avons un comité des pensions, composé de trois membres du syndicat et de quatre représentants de la direction qui se réunissent mensuellement. Il est vrai que ces questions que vous évoquez ne sont pas discutées à chaque réunion du comité, étant donné qu'il s'agit surtout d'un comité d'administration qui applique les règles du régime de retraite, le comité des pensions a tout de même la possibilité de discuter ces questions et de permettre aux intérêts de part et d'autre d'être pris en considération. Je pense donc que ce comité est le lieu habituel des consultations, et aucune modification ne peut être apportée au régime de pensions sans avoir été d'abord présentée par le comité; c'est-à-dire que son président en fait part au conseil d'administration qui lui, dispose en dernière instance, du pouvoir de changer les modalités du régime de pensions.

M. Reid (St. Catharines): Le comité a-t-il également son mot à dire sur le moment et l'étendue de certaines contributions spéciales, ponctuelles, du Canadien Pacifique, en tenant compte—comme vous le dites vous-même—de ce que le retraité de 1973 se retrouve dans une position qui est moins bonne que celle des personnes qui ont pris leur retraite il y a quelques années?

M. Riley: Cela fait également l'objet de discussions avec ces retraités, et avec les membres du syndicat, oui.

M. Reid (St. Catharines): En tenant compte ici de ce que vous nous dites sur la souplesse du régime, j'aimerais revenir à la question des CPE et des REER. Lorsque l'employé part en retraite, ou lorsqu'il prend une retraite anticipée, et qu'après l'âge de 45 ans il a le droit de percevoir ce qu'il a accumulé, est-ce que vous discutez avec lui de la possibilité d'un REER, ou bloquez-vous ces indemnités dans un fonds, sans trop le consulter?

M. Riley: Vous évoquez ici, je pense, le cas de ces personnes qui nous quittent avant l'âge normalement fixé pour la retraite. Certains retraités partent—dans certaines circonstances et en excluant ici le cas de l'incapacité de travail—vers 58 ans déjà. Mais vous nous parlez de quelqu'un qui quitte la compagnie, et vous demandez si nous discutons des diverses possibilités qui

[Text]

alternatives. I think the answer is: We have some discussions but we have not made any provision for transferring out the value, if you like, of his vested benefits. We do have some arrangements with certain companies and certain governments where he can do some transferral, and the federal government would be one of them.

Mr. Reid (St. Catharines): When you indicated, Mr. Riley, that you supported the RPAs, did you visualize the continuation of the RRSP or an RPA in substitution for the Registered Retirement Savings Plans that are now the system?

Mr. Riley: I think we thought they could be combined. But they do, I recognize at the moment, serve slightly different purposes and so there may be separate sections of them. But I think we thought they might be combined.

Mr. Reid (St. Catharines): Does the philosophy of the RPA, which really is a more rigid locking in provision . . .

Mr. Riley: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): —attract you in that respect?

Mr. Riley: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): I am trying to reconcile that with the Registered Retirement Savings Plan, which is the most commonly used vehicle, and in your money-purchase plans I am assuming that your organization uses them to a considerable degree. Do you consider any value in the RPA from the point of view of the employer making contribution to that employee's account . . .

Mr. Riley: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): —for retirement benefits?

Mr. Riley: Yes. Yes sir.

Mr. Reid (St. Catharines): Would this distinguish the RPA from the RRSP in your use?

• 1625

Mr. Riley: Yes, I think so today. I guess it does not have to, but . . .

Mr. J.-L. Massé: We would like to let employer money go into an RRSP and leave the RRSP as it is, keep the flexibility of the RRSP, allow employer money to go into the RRSPs, and let us keep on calling it an RRSP.

Mr. Reid (St. Catharines): Rather than an RPA?

Mr. J.-L. Massé: Rather than an RPA, to simplify the vehicles in the market.

Mr. Reid (St. Catharines): Except I think we have run into a vehicle that has been used for various more flexible purposes than that which an RPA might allow for. I do not know whether or not we can have the best of both worlds in this one, but we have to consider that.

[Translation]

s'offrent avec lui. Nous en discutons effectivement, mais nous n'avons pas prévu le cas du transfert de ses indemnités accumulées. Nous avons certains arrangements toutefois, avec certaines sociétés et certains gouvernements—dont le gouvernement fédéral—prévoyant un certain type de transfert.

M. Reid (St. Catharines): Lorsque vous avez dit, monsieur Riley, que vous étiez favorable à l'institution d'un CPE, s'agissait-il pour vous de le substituer au REER actuel?

M. Riley: Je pense que l'on pourrait prévoir une combinaison des deux. Mais je reconnais que pour le moment, ils ne servent pas exactement à la même chose, et l'on pourrait donc maintenir distinctes certaines de leurs fonctions. Mais je pense que, dans notre esprit, on pourrait les combiner.

M. Reid (St. Catharines): Est-ce que cette idée du CPE, qui institue en fait un blocage plus effectif . . .

M. Riley: Oui.

M. Reid (St. Catharines): . . . vous intéresse, à cause de cela?

M. Riley: Oui.

M. Reid (St. Catharines): J'essaie de comparer cela au Régime enregistré d'épargne-retraite, qui représente la solution la plus courante en ce moment, et je suppose que dans le cadre de vos régimes de retraites à répartition, vous y recourez dans une très large mesure. Dans le cas où l'employeur contribue lui-même à la pension de l'employé, pensez-vous que le CPE soit une idée intéressante . . .

M. Riley: Oui.

M. Reid (St. Catharines): . . . si l'on veut assurer des prestations de retraite?

M. Riley: Oui. Certainement.

M. Reid (St. Catharines): Y aurait-il alors, de votre point de vue, et dans la pratique, une différence entre le CPE et le REER?

M. Riley: Je le pense, oui. Ce n'est pas absolument nécessaire, mais . . .

M. J.-L. Massé: Nous aimerions que les contributions de l'employeur soient versées dans un REER, qui continuerait à fonctionner comme il le fait avec la souplesse et la marge de manoeuvre qu'il permet, et que donc les contributions de l'employeur y soient versées, tout en continuant à parler de REER.

M. Reid (St. Catharines): Plutôt que de CPE!

M. J.-L. Massé: Oui, pour simplifier un peu les choses.

M. Reid (St. Catharines): Mais, n'oublions pas que les REER permettaient plus de souplesse que le CPE proposé. Je ne sais pas si nous pouvons là avoir à chaque fois le meilleur des deux mondes, mais il faudra y penser.

[Texte]

Mr. Granger: Yes, there are some practical problems in having only one vehicle. I do not think we would object to it.

Mr. Reid (St. Catharines): A number of us have discussed pension splitting at some length. You talk in terms of being opposed to pension splitting; but if it is decided by an appropriate tribunal, then it might be acceptable. I gather from your earlier comments this is based on administration or simplification of administration.

Mr. Granger: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): Is that the only consideration you have given to spousal interest and concerns from the point of view of sharing or equalizing benefits?

Mr. Granger: No, I think I said I thought it was inappropriate to the kind of plan or out of tune with the kind of plan and philosophy we had to split the benefits. I think I said to Mr. Dantzer that I philosophically felt some concern about automatic splitting of the benefits.

Mr. Reid (St. Catharines): You recognize there are some who recommend the splitting be done from a very early stage . . .

Mr. Riley: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): —perhaps immediately upon retirement.

Mr. Riley: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): The CPP allows for splitting now on marriage breakdown or divorce.

Mr. Riley: Yes, I think so.

Mr. Reid (St. Catharines): Have you any objection to that being included or continued into the employer-sponsored programs you have?

Mr. Riley: No, but again, not automatically, but rather more on the basis of . . .

Mr. Reid (St. Catharines): Only on the basis of a tribunal adjudicating upon the concerns . . .

Mr. Riley: Yes, on all the assets.

Mr. Reid (St. Catharines): Yes.

Mr. Riley: It is very difficult to judge these things on an automatic basis. I think each case merits its own attention, I guess.

Mr. Reid (St. Catharines): I heard the response given to Mr. Desmarais with respect to vesting and your reason with respect to portability. I cannot put my finger on the page at the moment, but I rather recall reading somewhere that you did agree the green paper two-year vesting period might be acceptable to you.

Mr. Riley: Yes.

Mr. Reid (St. Catharines): How would this affect your established plan if you moved to a two-year vesting as opposed

[Traduction]

M. Granger: Oui, et le fait de se limiter à une seule possibilité pose certains problèmes pratiques. Toutefois, nous n'y verrions aucun inconvénient.

M. Reid (St. Catharines): Certains d'entre nous ont posé la question du partage des pensions. Vous y semblez opposé; tout en reconnaissant que si la décision était prise comme il convient, elle pourrait être applicable. D'après ce que vous nous avez dit, je suppose que vous pensez ici aux difficultés d'application et d'administration.

M. Granger: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Est-ce le seul argument que vous prenez en considération, lorsqu'il est question ici des intérêts du conjoint, et que l'on songe à un partage ou à une égalisation des prestations?

M. Granger: Non, je pense avoir dit que cette proposition de partage de prestations ne convenait pas véritablement aux types de régime et d'approche qui sont les nôtres. Je l'ai dit à M. Dantzer, je pense, et j'ai quelques objections de principe à ce que l'on partage automatiquement les prestations.

M. Reid (St. Catharines): Vous reconnaissez tout de même que certaines personnes recommandent que ce partage puisse avoir lieu très tôt . . .

M. Riley: Oui.

M. Reid (St. Catharines): . . . peut-être même dès le premier jour de départ en retraite.

M. Riley: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Le RPC autorise déjà ce partage en cas de divorce.

M. Riley: C'est bien ce que je crois.

M. Reid (St. Catharines): Voyez-vous quelque inconvénient à ce que ce type de disposition soit inclus dans vos régimes de retraite avec participation de l'employeur?

M. Riley: Non, mais . . . je le répète—je ne pense pas que cela doive avoir lieu automatiquement, mais au contraire . . .

M. Reid (St. Catharines): Sur décision d'un tribunal prenant en compte les . . .

M. Riley: Oui, tous les éléments d'avoirs.

M. Reid (St. Catharines): Oui.

M. Riley: Je pense qu'il serait très difficile de prendre un point de vue général s'appliquant automatiquement à tous les cas. Chacun mérite une attention particulière, je le suppose.

M. Reid (St. Catharines): J'ai entendu la réponse que vous avez donnée à la question de M. Desmarais concernant la dévolution, et la transférabilité. Je ne peux pas retrouver la page, mais il me semble avoir lu quelque part que vous étiez d'accord avec la proposition du Livre vert sur la dévolution après deux ans.

M. Riley: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Quelle conséquence cela aurait-il pour votre régime actuel, où la dévolution prend effet après dix ans, si je ne me trompe?

[Text]

to your present vesting plan? I think you said it is 10 years now.

Mr. Riley: Yes, it would increase our costs somewhat. I do not have the numbers at hand. It is not a huge number, but it is a noticeable number.

Mr. Reid (St. Catharines): In making that recommendation, did you develop a phasing-in cost, or should we move directly to a two-year vesting period?

Mr. Riley: Oh, no. Gosh, we think it should be phased in to give us a chance to adjust over a reasonable period.

Mr. Reid (St. Catharines): In how many steps?

Mr. Riley: I do not know how many steps that would require; but if it were 10 years or something like that down to two years, it is quite a big jump. I guess we might get some help on that with the costing models we talked about. They will be looking at some of that kind of stuff.

Mr. Reid (St. Catharines): Before I go on, I would like to just make one comment on the RPAs. When you considered your recommendation with respect to RPAs, did you look beyond your own corporation in that recommendation or did you envisage the RPA as a means of expanding coverage, as a means of allowing small business to come more protected from the retirement point of view? One of the groups—and again coverage is a matter of great concern . . . is the small business people who avoid any pension protection program if they possibly can, based on two things: administration and cost.

• 1630

Mr. Riley: I think I would have to say that it was both. It is of some interest to us in terms of assisting portability but, as I said earlier, we do not have a lot of employees who leave us after a certain initial period, so it is not a huge problem by any means. I think it would clearly assist smaller businesses to have that kind of vehicle present.

Mr. Reid (St. Catharines): Anything we can do to get a broader coverage I would expect we would be glad to have.

At about page 21, I believe, in your brief, you levelled some criticism with respect to the Canada Pension Plan on its management. We all know how the Canada Pension Plan came into being and where the funds go. Should we attempt to enforce repayment of some of the funds that are, at least on paper, available to the Canada Pension Plan?

Mr. Riley: I guess the short answer probably is no. We think the size of the fund has to grow, as I think we suggested, so that income and outgo will not be out of balance. That suggests, I think, that it grows to two and a half years' coverage, or something of that nature—I forget exactly how that works. But it does not seem to me to suggest that we would have to have the provinces coming back in.

[Translation]

M. Riley: Je pense que cela augmenterait nos charges. Je n'ai pas les chiffres. Ils ne sont pas vraiment impressionnants, mais c'est tout de même sensible.

M. Reid (St. Catharines): Votre recommandation est-elle faite à partir d'un calcul des coûts d'une mise en application graduelle, ou au contraire d'une application immédiate de cette disposition sur la dévolution après deux ans?

M. Riley: Absolument pas. Nous tenons à la mise en place graduelle, afin que l'on ait la possibilité de faire les ajustements nécessaires.

M. Reid (St. Catharines): Quelles étapes envisagez-vous?

M. Riley: Je ne sais pas en combien d'étapes cela se ferait, mais si l'on doit passer de dix à deux ans, l'écart est tout de même considérable. Je pense que nous pourrions nous reporter, pour cela, aux modèles comptables dont nous parlions. Je suppose qu'ils en tiennent compte.

M. Reid (St. Catharines): Avant de poursuivre, j'aimerais poser une question sur le CPE. Votre recommandation concernant le CPE, tient-elle compte de considérations qui dépassent les limites strictes de votre société? Pensez-vous notamment à la possibilité d'améliorer la protection du secteur de la petite entreprise? En raison des coûts que cela suppose, du travail d'administration également, il y a des personnes dans ce secteur qui cherchent à tout prix à éviter de devoir s'assurer en prévision de la retraite. Or, cette question de la protection me semble primordiale.

M. Riley: Je pense en effet que ces deux éléments entrent en ligne de compte. Cette disposition serait intéressante pour nous puisque la transférabilité en est améliorée, mais—comme je le disais—le pourcentage de nos employés qui nous quittent après un certain temps d'emploi est assez faible, et cela n'est donc pas un problème majeur chez nous. Je pense que c'est surtout la petite entreprise qui pourrait en profiter.

M. Reid (St. Catharines): Je pense que nous nous félicitons de toute disposition tendant à améliorer la protection.

A la page 21, si je ne me trompe, de votre mémoire, vous faites certaines critiques concernant le Régime de pension du Canada et la façon dont il est géré. Nous savons tous comment ce Régime de pension du Canada a pris forme, et comment les fonds sont utilisés. Pensez-vous que nous devions exiger le remboursement de certaines de ces sommes qui, du moins sur le papier, reviennent au Régime de pension du Canada?

M. Riley: Une réponse très courte: non. Comme nous l'avons dit, nous pensons que le fonds doit prendre une importance telle que les sorties et les rentrées pourront s'équilibrer. Cela exigerait, je pense, que la caisse corresponde à environ deux années et demie de versements de prestations, ou quelque chose de cet ordre—j'ai un peu oublié les chiffres. Cela ne suppose pas que l'on demande aux provinces d'en faire partie.

[Texte]

Mr. Reid (St.Catharines): I am trying to come back to your earlier comment, that you did not really think the Canada Pension Plan should be on a strict pay-as-you-go basis.

Mr. Riley: Oh, I am sorry, did I say that? ... I guess modified, yes, modified.

Mr. Reid (St.Catharines): All right. You are talking about a modified pay-as-you-go plan, and at the same time you are talking about a modified, or a partially funded, plan.

Mr. Riley: Yes.

Mr. Reid (St.Catharines): But if you cannot make recovery on a partially funded plan of that nature, what is the difference? Would we not then be on a pay-as-you-go plan?

Mr. Riley: Totally. I guess that is a question of what seems reasonable. That was in tune, I thought, with the way it is being funded and I thought that was probably not a bad way to keep on going.

Mr. Reid (St.Catharines): Which brings us to a point that there is a conflict among those appearing before the task force. Some suggest that if you increase a fund that is publicly administered the a number of complications, perhaps political ramifications, result in the administration of that fund and sometimes it is alleged to be to the detriment of the fund.

The other side is that, whichever way we go from the point of view of a mandatory coverage program, you might be in the problem of administering the fund as well. In relation to that, how do you recommend that any administration of the fund be conducted, which we might consider as an option?

Mr. Riley: As I understand the Canada ... I am not sure that I do understand it. Perhaps you would like to answer that, Jean-Louis.

Mr. J.-L. Massé: Our view would be ultimately to raise the 3.6% of the CPP to a level such that the contributions each year would match the pay-outs. That would sort of freeze the assets currently in the hands of the provinces, it would not force the provinces to repay any interest on their loans. It would build up a fund, i.e., the assets currently in the hands of the provinces, that fund would grow with interest. The interest would not be paid by the provinces. That is a modified pay-as-you-go plan with a growing fund, if you want. In 50-odd years, if we rely on some figures produced for the CPP, we will generate a fund that will be of the order of 2% or 2.5% of the pay-outs, and we are happy with that kind of scenario.

• 1635

The Chairman: Your last question, Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): You leave me with a conflict. The chairman asked a question a moment ago with respect to operations outside of Canada. Do employees of CP outside of Canada enjoy the same benefits that Canadians do?

[Traduction]

M. Reid (St. Catharines): J'aimerais revenir sur ce que vous disiez tout à l'heure; vous ne pensez pas que le Régime de pension du Canada doive être strictement un régime à répartition.

M. Riley: Ai-je bien dit cela? J'ai parlé d'une modification, oui.

M. Reid (St. Catharines): Très bien. Vous proposez une modification du régime à répartition, et en même temps, d'un régime à capitalisation partielle.

M. Riley: Oui.

M. Reid (St. Catharines): Mais si ce régime à capitalisation partielle ne vous permet pas de financer complètement vos prestations, quelle est la différence? Ne se retrouve-t-on pas dans le cas d'un régime à répartition?

M. Riley: Absolument. Il s'agit de réfléchir à une solution qui paraît raisonnable. C'est-à-dire qu'il s'agit de tenir compte de la façon dont les prestations sont financées, et je pense que c'est une bonne solution.

M. Reid (St. Catharines): Cela nous ramène donc précisément à un sujet qui soulève des conflits entre les témoins comparaisant devant ce Comité. Certains d'entre eux prétendent en effet que si le fonds prend trop d'importance, et qu'il est administré publiquement, il en résulte des complications—peut-être à résonance politique—dans l'administration de la caisse, et parfois au détriment de celle-ci.

D'un autre côté, quelle que soit la façon dont on résolve la question du programme de protection obligatoire, on se retrouve aux prises avec un problème d'administration du fonds. Là-dessus, quelle serait votre recommandation? Quelle solution proposez-vous pour l'administration du fonds de pension?

M. Riley: Le Régime de pension du Canada ... Je ne suis pas sûr de bien comprendre tout cela. Peut-être pourriez-vous répondre, Jean-Louis.

M. J.-L. Massé: Nous pensons qu'il faudrait accroître de 3.6 p. 100 les contributions au RPC, de telle sorte que celles-ci permettent de couvrir les versements annuels de prestations. Cela permettrait en quelque sorte un gel des avoirs détenus en ce moment par les provinces, sans exiger que ces dernières remboursent l'intérêt de leurs prêts. Cela permettrait donc de constituer un fonds, à partir des avoirs détenus par les provinces et de l'intérêt correspondant. Les provinces ne seraient toutefois pas tenues de verser cet intérêt. Ce serait donc une version modifiée du régime à répartition, avec un fonds en constante croissance, si vous voulez. Dans quelque 50 années, d'après les chiffres du RPC, nous aurions une caisse représentant environ 2 p. 100, ou 2.5 p. 100 des versements, ce qui nous paraît tout à fait satisfaisant.

Le président: Votre dernière question, monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Vous me laissez en quelque sorte dans l'incertitude. Le président a posé une question, il y a quelques instants, sur vos opérations à l'extérieur du Canada.

[Text]

Mr. Riley: Our U.S. railway employees do, subject to the provisions of the U.S. railroad retirement scheme.

Mr. Granger: As it stands, our U.S. railroad employees are contributing and the company is contributing on their behalf to the USRR Board. For any earnings they have in excess of the maximum pensionable earnings they have in the States, they do contribute to the company pension plan and they do receive a pension in addition to what they would receive from the USRRB. So essentially, normally what we find is the two benefits combined produce a better pension than what we find normally here in Canada.

Mr. Reid (St. Catharines): Is there much commonality in the plans among railways, Canada-U.S.? I might put it differently. Suppose there were Canadian employees of an American railway operating in Canada, what benefits would those Canadian employees enjoy in relation to benefits enjoyed by the American brothers?

Mr. Granger: That is an excellent question. There was a ruling of the IRS in the States with respect to some U.S. railroad operating in Ontario. In fact, the ruling was that, effective sometime in 1978, they were no longer entitled to participate in the USRRB, the U.S. Railroad Retirement Board. But over time employees had been making contributions and the companies had been making contributions, and the USRRB has continued to pay benefits.

So at the present time we are at a stage where we do not know how the issue is going to be resolved for these Canadian employees working for a U.S. railroad in Canada. But it looks as if the U.S. railroad operating in Canada will have to put their employees in the Canada Pension Plan and also into a Canadian-employer pension plan so that they would essentially be in the same position as any other Canadian employee.

Mr. Reid (St. Catharines): Would they have the same union involved so that you can bring some greater commonality and protection of these Canadian workers we are talking about?

Mr. Granger: They are quite different, in fact. They are the same unions, but they bargain differently in Canada and in the States. Also, there is nothing comparable to the U.S. Railroad Retirement Board in Canada. They also bargain differently for other benefits such as group life, dental and so on. So there is a split.

The Chairman: The excess interest that the plan generates, I just want to get back to that. I take it that what you have done with any excess interest is on an ad hoc basis. What have the excess interest funds been used for? What is the history of this fund plan?

[Translation]

Est-ce que les employés du CP, à l'extérieur du pays, ont les mêmes avantages que les Canadiens?

M. Riley: En ce qui concerne les employés américains de notre réseau de chemin de fer, oui; en fonction, bien sûr, des dispositions américaines sur la retraite des chemins de fer.

M. Granger: En ce moment, nos employés sur le réseau américain contribuent, et la société contribue également pour eux au Fonds de pension américain des employés des chemins de fer (USRR Board). Pour tout gain dépassant le maximum des gains assurables prescrits aux États-Unis, ils contribuent au régime de pension de la société et reçoivent une pension complémentaire de celle qui leur est versée par le USRRB. Donc, pour l'essentiel, on a ici un cumul qui leur garantit une pension supérieure à celle des Canadiens.

M. Reid (St. Catharines): Y a-t-il des similitudes entre les régimes de pension des chemins de fer, au Canada et aux États-Unis? Je vais poser la question autrement. Pensez au cas de Canadiens qui seraient employés d'une société américaine de chemins de fer ayant un réseau chez nous, quelles seraient leurs prestations par rapport à leurs confrères américains?

M. Granger: Voilà une excellente question. IRS, aux États-Unis, a pris une décision concernant les chemins de fer américains en Ontario. D'après celle-ci, et à partir de 1978, les employés canadiens de ces chemins de fer ne pouvaient plus bénéficier du fonds de pension USSRB, le Fonds de pension américain des employés des chemins de fer. Pourtant, les employés canadiens avaient versé des cotisations à ce fonds, de même que les sociétés concernées, si bien que le USSRB a continué à verser des pensions.

Nous ne savons donc pas exactement en ce moment comment le cas de ces employés canadiens travaillant pour des chemins de fer américains au Canada sera résolu. Il semble bien que les compagnies de chemin de fer américaines opérant au Canada devront inscrire leurs employés canadiens au Régime de pension du Canada, ou à un régime de pension canadien de l'employeur, afin qu'ils puissent eux aussi bénéficier, comme tout autre Canadien, d'une pension.

M. Reid (St. Catharines): Ces employés seraient-ils alors inscrits au même syndicat que leurs collègues, pour que l'on puisse avoir une protection semblable dans les deux cas?

M. Granger: La situation est ici un peu différente. Les employés sont effectivement dans les mêmes syndicats, mais le processus de négociation est différent au Canada et aux États-Unis. D'autre part, il n'y a rien au Canada qui puisse se comparer au *U.S. Railroad Retirement Board*. Le processus de négociation est également différent pour tout ce qui concerne les autres avantages tels que l'assurance-vie collective, le remboursement des soins dentaires, et caetera. Il y a donc là des groupes à considérer.

Le président: J'aimerais maintenant revenir à la question du bénéfice d'intérêt. Je suppose que vous avez, chaque fois que le cas se présentait, pris des dispositions en fonction de la situation. Comment ont donc été affectés ces fonds excédentaires provenant de l'intérêt? Comment votre régime a-t-il traditionnellement réglé cette question?

[Texte]

Mr. Riley: I guess our first position is that there is not any excess interest. Now, I realize that you are talking concept, so I suppose what you mean is the interest as of some number that occurs on the liability related to people on pension. Those earnings have been lumped with the earnings on the other part of the fund because we do not distinguish one element of the fund from another, and we cannot. So we have just used that interest to try to offset the increasing cost of providing the benefits. I think our brief makes the point that we have been unable to earn enough interest to offset the growth in benefits.

The Chairman: This is the unfunded liability you are discussing.

Mr. Riley: Yes.

The Chairman: Mr. Riley, other groups have appeared before us and they may have some disagreement with the external indicator on excess interest we propose in the green paper. But I think many groups have said that they are willing to give some consideration to a different formula to use on it. But your company is saying, under no circumstances. In other words, the indicator we have in the green paper is not acceptable, nor is any other, I take it. Philosophically you would prefer the system you have used.

• 1640

Mr. Riley: Yes. I think that is probably right, Mr. Chairman. We think that our people are going out at such high replacement rates at the moment that the need for them to be increased or improved on on a formula could only be contemplated by reducing the current level of benefits that they have.

The Chairman: Let me ask this question: Right now you are on a 2% final average, right?

Mr. Riley: Yes.

The Chairman: Would you give any thought . . . ? Let us say that costs are your major concern, all right, and you use that as a unit cost . . . 2%, why would you not reduce that to 1.75% and use the extra 0.25% to cover the cost of inflation protection or something?

Mr. Riley: I suppose we could do that if the employees really wanted that.

The Chairman: I am not denying that your plan is an exceptionally good plan. It is rare . . .

Mr. Riley: My impression is that they are not very enthusiastic about that. We have not really touched that kind of . . . Well, we have touched that not in any formal way, but I do not get any impression that there is much enthusiasm there. We have touched a similar kind of thing related to survivor benefits—you know, include the survivor benefits and take a lower initial benefit. There is certainly no enthusiasm for that. That could be done.

I do not want to sound desperately negative here, but we did look at some other kinds of arrangements and could we, for

[Traduction]

M. Riley: Pour nous, il n'y a priori pas de bénéfices d'intérêt. Je comprends que vous posez la question de façon théorique, et vous voulez sans doute parler de l'intérêt qui serait à inscrire au crédit des retraités. Ces gains, pour nous, sont agrégés à l'ensemble des revenus de la caisse, et nous ne faisons pas ici de distinction, nous ne le pouvons d'ailleurs pas. Nous avons en général utilisé ce bénéfice d'intérêt pour compenser l'accroissement des coûts. Notre mémoire indique d'ailleurs que nous n'avons pas pu compenser les augmentations de pension par les intérêts rapportés.

Le président: Il est donc question ici d'engagement non capitalisé.

M. Riley: Oui.

Le président: Monsieur Riley, d'autres groupes sont venus témoigner, et certains sont en désaccord avec la formule que nous proposons pour le calcul du bénéfice d'intérêt, dans le Livre vert. Certains seraient prêts à reconsidérer la question et à réfléchir à une autre formule. Quant à vous, vous vous y refusez catégoriquement. C'est-à-dire que la formule que nous proposons dans le Livre vert ne vous convient pas, ni aucune autre, si je comprends bien. Vous préférez donc, par principe, votre façon de procéder.

M. Riley: Oui. C'est probablement juste, monsieur le président. Les gens nous quittent à un tel rythme à l'heure actuelle, que si l'on voulait augmenter leur nombre ou améliorer certaines dispositions, cela ne serait réalisable que si l'on réduisait le niveau des prestations.

Le président: J'aimerais vous poser la question suivante: à l'heure actuelle, votre formule s'établit sur 2 p. 100 de la moyenne des dernières années, c'est bien cela?

M. Riley: Oui.

Le président: Songez-vous . . . Supposons que les coûts soient votre principale préoccupation, et que vous vous en serviez pour établir le coût à l'unité, c'est-à-dire 2 p. 100, pourquoi ne pas réduire ce pourcentage pour qu'il passe à 1.75 p. 100 et se servir du 0.25 p. 100 pour couvrir l'inflation ou quelque chose de semblable?

M. Riley: Nous pourrions probablement faire cela si les employés y tenaient vraiment.

Le président: Je ne nie pas que votre régime soit d'une qualité exceptionnelle. Il est rare . . .

M. Riley: J'ai toutefois l'impression que les employés ne seraient pas très enthousiasmés par ce genre de proposition. Nous n'en avons d'ailleurs pas discuté officiellement, mais de toute manière, je n'ai pas l'impression qu'il y ait beaucoup d'enthousiasme à cet égard. Nous avons abordé une question analogue liée aux prestations du conjoint survivant. Vous savez, le fait d'inclure les prestations au conjoint survivant et d'accorder des prestations initiales plus faibles. Or, il n'y a certainement aucun enthousiasme à cet égard. C'est tout de fois faisable.

Je ne veux pas paraître très négatif ici, mais nous avons considéré d'autres arrangements; nous pourrions, par exemple,

[Text]

example, just do something for the band between the Canada Pension Plan and, say, AIW. We looked at the costing of that, and it is not very far off the costing of the total proposal. It is maybe a percentage point off or something, but it is in the order of 5% as against the 6%. That is because, of course, most everybody would get caught. Most of our people are up above AIW, so you would catch everybody. It just seems that you would be giving them enormous benefit and maintaining it.

The Chairman: I am not sure if the CN employees are going to be coming before the committee. I believe so at some point. I am sure you are aware of some of the criticisms that CN employees have. This is not outside yours. You have evidently treated your employees differently than CN.

Mr. Riley: We are slightly different than the CN, that is right, but we are not desperately different. I think the employees . . .

The Chairman: I have heard from CN employees who complain about their shabby treatment. I just have not heard from CP. They are happy, or what is it?

Mr. Riley: I would like to think that it is because they are happy. I do not think I would like to make any full . . .

The Chairman: You mean you have treated yours just as shabbily as CN, except . . .

Mr. Riley: Both of us try to treat them as well as we possibly can.

The Chairman: But you do not have the problems, to your knowledge, that the employees at CN have.

Mr. Riley: We have had some complaints from our employees, particularly the older ones, and those are the kinds of people that we have been trying to do things for.

The Chairman: Correct me if I am wrong. For those ones, any costs that are attributed to that situation where you have on an ad hoc basis tried to help them out, it comes out of general revenue, did you say?

Mr. Riley: Yes.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci, monsieur le président.* I can read the transcript tomorrow, and because I was detained there will be no preamble to my questioning; it will be straight and direct. I will have short questions and I expect short answers. If you have answered any of my questions, just tell me, do not repeat.

The RPA, the registered pension account, I gather you do not think it is necessary. How would you react to part of RRSP being released to be locked in if one so chooses?

[Translation]

prévoir quelque chose couvrant l'écart entre le Régime de pension du Canada et, par exemple, le salaire industriel moyen. Nous avons étudié les coûts d'une telle mesure et ils ne sont pas de beaucoup inférieurs à ceux relatifs à la proposition globale. Ils leur manquent peut-être un pour cent ou quelque chose d'approchant, il s'agit donc de 5 p. 100 plutôt que de 6 p. 100. Bien entendu, cela tient au fait qu'à peu près tout le monde serait visé. En effet, la plupart de nos gens sont rémunérés à un niveau supérieur au salaire industriel moyen, tout le monde serait donc visé. Vous vous trouveriez donc à accorder des prestations considérables et à les maintenir.

Le président: J'ignore si les employés du CN vont témoigner devant vous. Je le crois cependant. À ce sujet, vous avez certainement dû entendre parler des critiques formulées par ces derniers, car cela se rapporte à votre domaine. Or, vous avez manifestement traité vos employés différemment de ceux du CN.

M. Riley: Evidemment, nous sommes légèrement différents du CN, c'est exact, mais pas à ce point. Je crois que les employés . . .

Le président: J'ai entendu les plaintes des employés du CN au sujet de la façon déplorable dont on les a traités. Je n'ai cependant pas eu d'écho au sujet du sort fait aux employés du CP. Sont-ils satisfaits, enfin, quelle est leur situation?

M. Riley: J'aime à croire que si vous n'avez rien entendu, c'est parce qu'ils sont satisfaits. Je ne crois pas que je voudrais faire une longue déclaration . . .

Le président: Vous voulez dire que vous avez traité vos employés aussi déplorablement que l'a fait le CN, sauf . . .

M. Riley: Nous essayons tous les deux de les traiter du mieux que nous pouvons.

Le président: Cependant, vous ne connaissez pas les problèmes auxquels les employés du CN sont en butte, enfin à votre connaissance.

M. Riley: Certains de nos employés se sont plaints, particulièrement les plus âgés, et c'est pour ces derniers que nous nous sommes efforcés d'obtenir certaines choses.

Le président: Corrigez-moi si je fais erreur. Dans les cas où vous essayez de venir en aide de façon spéciale à vos employés, cette aide provient de vos recettes globales, c'est bien cela?

M. Riley: Oui.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: *Thank you Mr. Chairman.* Je pourrai lire les transcriptions de nos délibérations demain. Étant donné que j'ai été retenue ailleurs, sans plus tarder, je vais poser mes questions, qui seront simples et directes. Elles seront courtes, et je m'attends donc à recevoir de vraies réponses. Si vous avez déjà répondu à certaines que je poserai, ne vous répétez pas, contentez-vous de me le dire.

Je crois savoir que d'après vous, il n'est pas nécessaire de créer un compte de prestations enregistré. Que pensez-vous du fait qu'un Régime d'épargne-retraite enregistré puisse être rendu fixe, non transférable si on le désire?

[Texte]

Mr. Riley: That would be fine.

Mrs. Killens: Okay. Age of retirement, did you say anything about that today?

Mr. Riley: No.

Mrs. Killens: Do you have any opinion?

Mr. Riley: Something like 80% of our employees go early; that is, prior to attaining age 65. So, again, that has not been something that has been a great concern. Age 65 seems to be an acceptable, normal age of retirement at the moment.

Mrs. Killens: All right. The unisex mortality table, did anybody ask a question before I came? You do not comment on it.

• 1645

Mr. Riley: I will ask Mr. Massé.

Mr. J.-L. Massé: Our plan is a defined pension plan, defined unit plan, and unisex does not really come into play. If it were a defined contribution plan where you have to translate these contributions into pensions, then it may be more of a concern to us; but because of the nature of our pension plan it is not of real concern to us. That is why we did not comment on it.

Mrs. Killens: Do you foresee that your plan will be changed, and do you foresee that you will have a problem eventually in the next 25 years or so?

Mr. J.-L. Massé: I would like to answer that question in 25 years, I think.

Mrs. Killens: I am sorry; we have a problem here. We have to make recommendations to our government for the next 25 years.

Mr. J.-L. Massé: Have problems on which aspects of the plan?

Mrs. Killens: We have a lot of pressure from the women's groups, for example, to do away with the unisex mortality table because it is discriminatory toward women.

Mr. J.-L. Massé: In our own plan I would say that because of the rather low percentage of women in the industry I do not think the pressure would be as high as we could expect.

From the population in general, yes, I think this unisex issue will be a hot issue.

Mr. Granger: If I could add something to the question of unisex, I think the problems with the unisex table may not be as much with the employer, who would probably continue to make the same contribution, as between the employees, male and female—the fact that the male will have to give up something in order to give something a bit better to the female. So this is where I think the problem may take place.

Mrs. Killens: Look at all you get back.

[Traduction]

M. Riley: Cela nous paraît tout à fait acceptable.

Mme Killens: Maintenant, avez-vous abordé la question de l'âge de la retraite?

M. Riley: Non.

Mme Killens: Avez-vous un avis là-dessus?

M. Riley: Environ 80 p. 100 de nos employés prennent une retraite anticipée, c'est-à-dire avant d'atteindre l'âge de 65 ans. Cela ne nous a donc pas beaucoup préoccupés. Pour le moment, la retraite à 65 ans semble être acceptable et normale.

Mme Killens: Très bien. J'aimerais maintenant savoir si quelqu'un a posé une question sur la table de mortalité unisexe avant mon arrivée? Vous ne vous êtes pas prononcés là-dessus.

M. Riley: Monsieur Massé.

M. J.-L. Massé: Le nôtre est un régime déterminé, un régime unitaire; il n'est vraiment pas question de régime unisexe. S'il s'agissait d'un régime à cotisations déterminées où les pensions tiennent compte des cotisations, la question nous intéresserait davantage; mais ce n'est pas le cas, étant donné la nature de notre régime de pension. Voilà pourquoi nous ne nous sommes pas prononcés à cet égard.

Mme Killens: Prévoyez-vous de modifier votre régime? Prévoyez-vous de vous heurter à des difficultés éventuelles au cours des 25 prochaines années?

M. J.-L. Massé: J'aimerais répondre à cette question dans 25 ans.

Mme Killens: Je vous demande pardon, mais nous faisons face à un problème. Nous devons faire des recommandations à notre gouvernement, des recommandations pour les 25 prochaines années.

M. J.-L. Massé: Quels aspects du régime vous causent des ennuis?

Mme Killens: Des associations féminines exercent beaucoup de pressions sur nous dans le but d'éliminer la table de mortalité unisexe qui est un instrument de discrimination à l'égard des femmes.

M. J.-L. Massé: Dans notre industrie, le nombre de femmes est très peu élevé. Je ne crois pas que les pressions puissent être aussi fortes dans le cas de notre régime.

Par contre, pour la population en général, cette question sera fort débattue.

M. Granger: Permettez-moi d'ajouter quelque chose au sujet de la table de mortalité unisexe; le problème ne se situe pas tant du côté de l'employeur qui continuera probablement de cotiser les mêmes sommes, que du côté des employés, hommes et femmes; les hommes seront obligés de faire certaines concessions pour améliorer la situation des femmes. Voilà le problème, à mon avis.

Mme Killens: Mais considérez tous les avantages qui vous reviennent.

[Text]

I may be wrong, but it looks to me as if you are opposed to credit splitting in the CPP. Can you tell me why?

Mr. Riley: Yes, but I think we have answered that question.

Mrs. Killens: All right, forget it. I can get it. If you have answered it, do not take the committee's time or your time.

Survivor benefit: In your package and how you deal with it, if one of your employees chooses survivor benefit, is there a penalty and can . . . ?

Mr. Riley: No. Our benefit at the moment is automatic and it is 50%.

Mrs. Killens: 50%.

Mr. Riley: 50%.

Mrs. Killens: And after the husband dies, what does the wife get?

Mr. Riley: 50%.

Mrs. Killens: She keeps that 50%; it does not go down. That is good.

You believe that it is okay to have termination of survivor pension on remarriage. Why terminate on remarriage? You would not think of taking away the car of the woman. Why take away the pension? It is *un droit acquis*.

Mr. Riley: We agree, and I think that is what we are proposing.

Mrs. Killens: Okay.

C'est tout, monsieur le président. Merci.

Le président: Bon, d'accord!

Mr. Dantzer, then Mr. Dobell.

Mr. Dantzer: I just have one question, just to increase my understanding. I thought all private plans had to be fully funded, yet you tell me 35% of yours is unfunded.

Mr. Riley: We are moving towards being fully funded. We have 60 years from 1967 in order to get there. Some of it in fact has to be done rather sooner than that.

The Chairman: It depends on what kind of organization . . .

Mr. A. R. Dobell (Study Director): Mr. Chairman, there are two issues I wanted to follow up if I may.

One was to try and pursue this question of the philosophical foundations. I spent some time wondering what was the concrete significance of your insistence on this as an insurance plan rather than deferred compensation, and I suppose it struck me as important because most of your other recommendations in a sense flow logically from the premiss that we are dealing with a plan which buys insurance against a risk that I will outlive my working life, basically. In concrete terms, what that seems to mean is that you run an insurance sideline, which has the feature that you are able to offer quite generous

[Translation]

Je peux me tromper, mais il me semble que vous vous opposez au partage des crédits de retraite dans le cadre du RPC. Pourquoi?

M. Riley: Oui, mais il me semble que nous avons déjà répondu à cette question.

Mme Killens: Très bien, passons. Je peux l'obtenir. Si vous avez répondu à la question, ne perdez pas votre temps, ne nous faites pas perdre le nôtre.

Prestations au survivant: si un de vos employés choisit la prestation au survivant, est-il pénalisé et peut-il . . . ?

M. Riley: Non. À l'heure actuelle, les prestations sont automatiques et représentent 50 p. 100 de la pension.

Mme Killens: Cinquante p. 100.

M. Riley: Cinquante p. 100.

Mme Killens: Si le mari vient à mourir, que reçoit la femme?

M. Riley: Cinquante p. 100.

Mme Killens: Elle retient 50 p. 100 de la pension; la pension n'est pas réduite. C'est bon.

Vous estimez qu'il convient de mettre fin à la pension du survivant en cas de remariage. Mais pourquoi? Vous ne songeriez tout de même pas à enlever la voiture de la femme. Pourquoi lui enlever sa pension? C'est un droit acquis.

M. Riley: Nous sommes d'accord et c'est ce que nous proposons, il me semble.

Mme Killens: Très bien.

No further questions, Mr. Chairman. Thank you.

The Chairman: All right!

M. Dantzer et ensuite M. Dobell.

M. Dantzer: Je n'ai qu'une question à poser; je veux en savoir davantage. Il me semblait que tous les régimes privés devaient être capitalisés; pourtant, vous me dites que 35 p. 100 de votre régime ne l'est pas.

M. Riley: Nous cherchons à le capitaliser. Pour en arriver là, nous avons prévu de mettre 60 ans, à compter de 1967. Mais il faut en capitaliser une partie avant cette échéance.

Le président: Cela dépend de l'organisation . . .

M. A.R. Dobell (directeur de l'étude): Monsieur le président, j'aimerais poursuivre la discussion sur deux questions, si vous le permettez.

Je voulais discuter davantage des aspects philosophiques. J'ai mis quelque temps à découvrir pourquoi vous insistiez sur le fait qu'il s'agissait d'un régime d'assurance plutôt qu'une indemnisation différée; la question m'a semblé importante, je suppose, car la plupart de vos autres recommandations semblent logiquement sous-entendre qu'il s'agit d'un régime qui souscrit une assurance contre un risque, le risque que je survivrai à ma vie active. En termes concrets, cela semble donner au régime un aspect assurance qui vous permet d'offrir des avantages très généreux aux personnes qui travaillent pour

[Texte]

benefits to the people who stay with you through to retirement at the expense of people who contribute for a while and then move out of your employment. The real risks are run by the people who leave before vesting; they have no employer contribution; they do not accumulate assets at a normal market rate of interest by any means.

• 1650

So in effect, you do not make money out of this insurance plan, but as part of your remuneration package, you are able to offer a pension scheme which is quite generous, with the losers on this insurance deal being those who do not stay through to retirement to collect. And they do lose in the sense that, if they leave early and have a vested pension, it is not inflation-protected; if they leave before vesting they carry no employer contribution with them.

I guess the question I would ask is this: Do you think that sort of philosophical foundation is consistent with the emerging of labour markets? How would you defend the argument which says, really, that you cannot insist on that philosophical foundation as the appropriate characterization of a pension scheme in the kind of labour-market world we are moving into?

Mr. Riley: Let me deal with your preamble first, if I may. I think what you say has some validity, but it is a gross exaggeration of amount that you suggest as to the improvement we are drawing from those who depart early. It is inconsequential in terms of the provision of a benefit, because of the few people it covers relative to the rest of the people. So it is not a significant element in the provision of benefits. We can get some numbers, incidentally, if you like, but this relates to the fact that our turnovers are very low. I have made reference to the fact that people, if they last for three or four years, tend to go through an entire active working life with us. So that is the first part.

Now, the plan is a benefit at retirement, which is really what we are endeavouring to put in place here; not something which can be sort of "picked up" as you go along and at every stage in the game determine what it is that you have.

Now if you insist on going down that trail, and follow the proposal that you are talking about, that is inappropriate to the current way of thinking and, incidentally, I am not sure our unions would agree with that. I would not. But if you go down there, what you would have to do is to dismantle what we have and move to some different approach. That likely then would become a defined contribution type where you can take stock of it as we go along.

We had an arbitration thing a long while back now, and pensions were a piece of that. But even there, there was no suggestion that this was deferred compensation. We did develop what the wage-equivalent cost was, because the cost

[Traduction]

vous jusqu'à l'âge de la retraite, aux dépens des personnes qui cotisent pendant un certain temps avant de quitter votre boîte. Les risques réels sont courus par les personnes qui quittent leur emploi l'avant l'acquisition préalable des droits; elles ne bénéficient pas des cotisations de l'employeur; elles n'accumulent pas d'actif au taux d'intérêt normal du marché, par quelque moyen que ce soit.

Alors, vous ne retirez pas des avantages de ce régime d'assurance, mais vous pouvez offrir un régime de pension qui est très généreux; les perdants, dans cette affaire, sont les personnes qui ne restent pas chez le même employeur jusqu'au moment de la retraite. Elles sont perdantes, en ce sens que si elles quittent leur emploi avant l'âge de la retraite et si elles ont une pension acquise, celle-ci n'est pas protégée contre l'inflation; si ces personnes quittent leur emploi avant l'acquisition des droits, elles ne peuvent pas transférer les cotisations de l'employeur.

Alors, voici ma question: croyez-vous que ce principe fondamental tient compte de l'évolution des marchés du travail? Que répondriez-vous à l'argument selon lequel on ne peut considérer ce principe fondamental dans l'élaboration d'un régime de pension, compte tenu des tendances observées sur le marché du travail?

M. Riley: Si vous le permettez, mes commentaires porteront d'abord sur votre préambule. Ce que vous dites est valable jusqu'à un certain point, mais c'est beaucoup exagérer que de laisser entendre que nous avons tant d'avantages à tirer des personnes qui quittent leur emploi avant d'avoir atteint l'âge de leur retraite. Ces départs hâtifs n'ont pas une grande influence sur l'attestation d'une prestation, en raison du nombre peu élevé de personnes visées par rapport au reste du groupe. Ce n'est donc pas un facteur important. Soit dit en passant, si vous le voulez, nous pouvons vous citer des chiffres qui vous prouveront que notre taux de roulement est très faible. J'ai déjà dit que s'ils restent chez nous pendant trois ou quatre ans, la plupart de nos employés resteront chez nous durant toute leur vie active. Voilà pour la première partie de votre question.

Or, le régime prévoit des prestations à la retraite, ce qui nous intéresse; il ne s'agit pas de prestations qui peuvent être accumulées au cours de votre carrière, et qui déterminent ce que vous recevrez.

Or, si vous adoptez ce principe ou cette proposition dont vous parlez, vous allez contre le courant actuel et, soit dit en passant, je ne sais pas si nos syndicats seraient d'accord. Pour ma part, je ne le serais pas. Mais si vous insistez, vous devrez démonter le système actuel et adopter une autre politique. À ce moment-là, il s'agirait d'un régime à cotisations déterminées, qui nous permettrait de calculer la pension de façon ponctuelle.

Il y a assez longtemps, nous avons eu recours à l'arbitrage, et les pensions faisaient partie des négociations. Même à cela, on n'a pas dit qu'il s'agissait d'une compensation différée. Nous avons calculé le coût du régime par rapport au salaire,

[Text]

all comes out of the same pocket. But it is a different kind of thing from a definable level of contributions that are made today. If you are right that there is a move towards the kind of view you set forth, then that is, I think, the inevitable consequence. The plans will follow into that direction.

Mr. Dobell: In my question, I was not trying to suggest that there is virtue on one side and a lack of virtue on the other.

Mr. Riley: Oh no, no!

Mr. Dobell: I was trying to counterpose the philosophical foundation that you are insisting on, against what I take to be the the alternative. I mean a scheme in which the employee is accumulating a capital asset and going along with it.

• 1655

It seems to me there must be a lot of this kind of transfer of value occurring between the kind of scheme you are suggesting, which is a contingent contract which says if I stay with you to 65, or slightly earlier, I reap a certain defined benefit; and the alternative view, which is not a contingent contract but an accumulation of assets, almost in a saving account, if you like. The difference between those two is in some sense a measure of the amount of transfer that is occurring. If it does cost you quite a bit to move to a scheme with inflation protection and portability of the accumulated value, then that must be the amount of loss the same employees are incurring by virtue of the kind of scheme you are running.

Is it not the case that your scheme offers generous benefits to those who stay; it offers less than the accumulated value of their deferred compensation entitlement, if you would like to take that approach, to the employees who leave, or who collect a deferred vested pension, or who otherwise collect less because of less than full inflation protection; and the magnitude of that loss is in fact your estimate of the cost of going over to what would be essentially the other kind of scheme? Is that not the case?

Mr. Riley: But I think I said the cost of going to earlier vesting was not a huge cost. That is really the only element. I did not say that escalation was not a huge cost. The escalation would be a huge cost; and that is unrelated totally to—it is not escalation of those who leave us that is the significant element in that cost; it is those who stay with us who are the significant element. It is the escalations of the pensions and payment, not the vested terminated people who give us a problem.

Mr. Dobell: Fair enough. I guess the measure of the sustainability of your philosophical foundation is the degree of complaint you get from people who claim that in some sense they did not understand the nature of the contingent contract they were entering; people who say they did not realize they were going to lose as much as they lose on leaving, or as a result of lack of escalation. Do you have any sense that that is a big problem?

Mr. Riley: No. I have no sense that that is a big problem. No.

[Translation]

car le coût est assumé par une seule partie. Mais il ne s'agit pas du même genre de régime, aujourd'hui, qui permet de déterminer le niveau des cotisations. Si vous avez raison et si c'est la tendance actuelle, ce sera une conséquence inévitable, à mon avis. Les régimes suivront cette tendance.

M. Dobell: Dans ma question, je ne voulais pas laisser entendre qu'une façon de penser était bonne et que l'autre n'était pas bonne.

M. Riley: Oh non!

M. Dobell: J'essayais de comparer les principes sur lesquels vous insistez et la formule de rechange que j'envisage. Autrement dit, un régime qui permettrait à un employé d'accumuler des actifs et d'avoir la possibilité de les transférer.

Il me semble que l'on doit souvent procéder à ce genre de transfert entre le genre de régime que vous proposez, un contrat aléatoire selon lequel, si je travaille pour vous jusqu'à l'âge de 65 ans ou moins, j'en retirerai certains avantages déterminés, et un autre régime qui ne comporte pas de contrat aléatoire, mais qui accumule des actifs, comme un compte d'épargne, si vous voulez. La différence entre ces deux régimes nous permet, en quelque sorte, de jauger les transferts qui s'opèrent. Si le transfert à un régime comportant une protection contre l'inflation et la possibilité de transférer vous coûte très cher, ce coût doit représenter les pertes subies par les employés qui participent au genre de régime que vous exploitez.

N'est-ce pas vrai que votre régime offre des avantages généreux aux employés qui restent avec vous? Il offre moins que la valeur accumulée de la compensation différée—à laquelle ils ont droit—aux employés qui quittent, qui touchent une pension de compensation différée à laquelle ils ont droit, ou une pension dont la valeur est diminuée s'ils ne sont pas tout à fait protégés contre l'inflation; et l'importance de cette diminution représente votre estimation du coût d'un transfert à un autre genre de régime. N'est-ce pas?

M. Riley: Mais il me semble avoir dit que le coût d'une dévolution avant la date anticipée n'était pas élevé. C'est le seul élément, en réalité. Je n'ai pas dit que les coûts de l'indexation n'étaient pas élevés. L'indexation coûterait cher; non pas l'indexation des pensions des employés qui quittent leur emploi, mais celle des pensions des employés qui demeurent avec nous; ce ne sont pas les employés qui nous quittent, qui ont acquis des droits, qui nous causent des problèmes, c'est plutôt l'indexation des pensions et leurs versements.

M. Dobell: Bon, je comprends. Vous pouvez juger de la valeur de vos principes d'après les plaintes que vous adressez les employés qui prétendent qu'ils ne comprenaient pas la nature du contrat aléatoire conclu avec vous; des gens qui disent qu'ils ne se rendaient pas compte de tout ce qu'ils perdraient au moment de leur départ ou par suite de la non-indexation. Est-ce un problème important, selon vous?

M. Riley: Non. Je n'ai pas l'impression qu'il s'agit d'un problème important.

[Texte]

The Chairman: Mr. Riley, labour groups come before us and say that . . . what Mr. Reid asked—ultimately the workers are the ones who pay for their pensions. They go on this whole basis of total compensation package. So when CP goes in to negotiate the contract with the union, you do not separate. What the labour groups have said is, all right, if we do not take it in cash but we take it in pensions, it is going to be—in other words, when they are bargaining with management, management comes in with an idea of how much it can afford.

Mr. Riley: Oh, yes.

The Chairman: If they want to take it in cash, that is one way. If they want to take it in pensions, they want to take it in a dental plan, or something else—but they view it as total compensation. But your company does not.

Mr. Riley: Oh, yes, we do; but not quite in the sense you are saying. I tried to speak to that earlier. We go into a negotiation saying here is the amount of money we are going to spend; and you can put it in wages or you can put it in work-related benefits, holidays or what not, or you can spend it towards the equivalent cost of pensions, and here is what that will cost—this kind of thing. So we do cost some proposals dealing with pension improvements. But that is not a way . . .

The Chairman: I know; but what they would say to us, sitting here, is all right, if you agree that is what happens, then all right, when I leave—let us say I left at nine years: if it were deferred compensation—and that is what they view it as—then they should be entitled to both the employer's and the employee's contribution and a reasonable interest rate. That is what they would say to us as a committee.

Mr. Riley: Well, our union sees the same numbers I see, so they know they have more people who stay in the union and stay in the group than they have who leave.

• 1700

So I suspect that like us, they do not have the same kind of pressures to do things; to worry about those.

I would like to take up a point, though. I do not think those people are getting less, incidentally. They are getting the full value of what they have put up. Now, you can argue a little about what it is; but just because they have not got an equivalent amount from the company . . . the company's contribution has related to the provision of what is expected to escalate as the person stays in . . .

The Chairman: Mr. Riley, be fair. What he would say to us would be when I negotiated that with you in 1970, it was worth a dollar an hour—let us say; that pension . . .

[Traduction]

Le président: Monsieur Riley, des groupes syndicaux comparaissent devant nous et prétendent, comme M. Reid l'a dit, qu'au bout du compte, ce sont les travailleurs qui assument les coûts de leur pension. Ils se fient à ce régime de compensation globale. Lorsque le Canadien Pacifique négocie le contrat avec le syndicat, vous ne séparez pas les éléments de ce régime. Les groupes syndicaux ont dit: très bien, si nous n'acceptons pas de l'argent comptant, mais que l'argent est versé sous forme de pension, ce sera . . . Autrement dit, lorsqu'ils veulent négocier avec le patronat, ce dernier a déjà une idée de ce qu'il peut se permettre.

M. Riley: Oh, oui.

Le président: On pourrait accepter l'argent comptant; c'est une façon de procéder. Si les groupes syndicaux veulent accepter la valeur sous forme de pensions, ils veulent que ce soit sous forme d'un régime de soins dentaires, ou autres, mais toujours avec l'idée d'une compensation totale. Mais votre compagnie ne voit pas la situation de la même façon.

M. Riley: Si; mais pas de la façon que vous la décrivez. J'ai tenté de le dire un peu plus tôt. Lorsque nous arrivons à la table de négociation, nous précisons quelles sont les sommes d'argent que nous dépenserons; ces sommes peuvent être versées sous forme de salaires ou d'avantages reliés au travail, de congés, ou peuvent servir à souscrire à un autre régime de pension semblable; nous précisons les sommes que nous débourserez. Nous calculons donc le coût de certaines propositions visant à améliorer la pension. Mais ce n'est pas une façon . . .

Le président: Je sais; mais lorsqu'ils comparaissent devant nous, ils peuvent nous demander ceci, par exemple: si un employé quitte la boîte après neuf années de service, dans le cas d'une compensation différée, il devrait avoir droit aux cotisations de l'employeur et de l'employé, calculées à un taux d'intérêt raisonnable. Voilà ce que l'on demande au comité.

M. Riley: Eh bien, notre syndicat a les mêmes chiffres que moi; il sait donc que le nombre de membres du syndicat et d'employés qui restent est supérieur au nombre de ceux qui partent.

Comme nous, je suppose qu'ils ne subissent pas les mêmes pressions que nous, qu'ils ne s'inquiètent pas des mêmes choses que nous.

Par contre, j'aimerais reprendre une question. Selon moi, ces gens ne reçoivent pas une valeur inférieure. Ils obtiennent tout ce qu'ils ont cotisé. On peut en discuter, mais s'ils ne reçoivent pas la cotisation correspondante de l'employeur—cotisation qui avait été calculée d'après le taux d'indexation . . .

Le président: Soyez juste, monsieur Riley. Un employé nous dirait qu'au moment où il a négocié la pension, en 1970, elle valait \$1 l'heure, disons; cette pension . . .

[Text]

Mr. Riley: Well, percentage of payroll, it might be.

The Chairman: He would say he has contributed in one way or the other. He contributed directly or he contributed, in a way, by not taking wages. So what these groups say to us is that if he terminates after five years or six years or seven years, he should not be getting back just his contributions; he should get both.

This is what the groups are saying.

Mr. Riley: I guess I would even go so far as to argue that he is getting something extra over the fellow who is staying there, in a sense. He is getting out his money and he has a far higher degree of flexibility if he is going to get that. I do not think that . . .

The Chairman: There are some discussions on that. Groups have come before us and said, actually, some of these proposals in the green paper are going to favour the very mobile worker.

Mr. Riley: Yes.

The Chairman: Especially if we are using the RPAs as he goes along.

I am just explaining it to you, Mr. Riley, we are getting these two viewpoints on it.

Mr. Riley: No, I understand.

The Chairman: I do not disagree. You are very consistent with your philosophy; and if you accept that philosophy, then I think your brief is very consistent all the way through. These other viewpoints are coming up from other groups.

Mr. Granger: If I may add something, Mr. Chairman, it is also a fact that the difference between a money-accumulation type of plan and a defined-benefit plan is very different. If the option were to go towards a money-purchase plan or defined-contribution plan, we would no longer have, for example, early retirement provisions with no reduction at age 60. You could only get the pension the money provides; the money that has been accumulated. Similarly, there would not be any disability pension without reduction, as they do find in the defined-benefit plan. It would have to be whatever the money provides. So there is a choice to be made; and I think the consequences are quite significant.

The Chairman: Yes. It has been mentioned that there would be a lot of pressure to go to . . . if we took some of these, it would go to money-purchase.

One last question. In the United States, in your subsidiaries down there, the social security network in the United States in payroll costs is much higher than it is here in Canada. Did you mention, Mr. Granger, that the pensions that you offer your U.S. employees are about the same as the ones offered the Canadian?

Mr. Granger: I think I should make one distinction. When we were talking of the railway employees working in the States, I was saying that on the salaries they earn in excess of the maximum pensionable earnings in the States, they make a contribution and they earn a pension which is equivalent to

[Translation]

M. Riley: Il peut s'agir d'un pourcentage de la feuille de paye.

Le président: Il dirait qu'il a cotisé d'une façon ou d'une autre. Il l'a fait directement ou par le biais de déductions sur son salaire. Voici ce que prétendent ces groupes: si l'employé quitte la boîte après cinq, six, ou même sept ans, il ne devrait pas avoir droit qu'à ses cotisations; il devrait avoir les deux cotisations, de l'employeur et de l'employé.

Voilà ce que demandent les groupes syndicaux.

M. Riley: Je dirais même que cet employé reçoit plus que ne reçoit celui qui reste dans la boîte, dans un certain sens. Il retire son argent, ce qui lui donne beaucoup plus de possibilités. Je ne crois pas que . . .

Le président: C'est un point de vue contesté. Certains groupes ont comparu devant nous et ont prétendu que certaines dispositions du livre vert favoriseront le travailleur qui se déplace beaucoup.

M. Riley: Oui.

Le président: Surtout s'il choisit les CPE chaque fois qu'il se déplace.

Je tiens simplement à vous signaler, monsieur Riley, que nous entendons les deux côtés de la médaille.

M. Riley: Non, je comprends.

Le président: Je suis de cet avis. Vous êtes très constant dans votre façon de penser; si vous acceptez ce principe fondamental, votre mémoire témoigne de votre constance. Ces autres points de vue sont exprimés par d'autres groupes.

M. Granger: Monsieur le président, permettez-moi d'ajouter ceci: il est également vrai que la différence entre un régime à cotisations fixées d'avance et un régime à cotisations déterminées est très grande. Si l'on choisissait l'un ou l'autre de ces deux régimes, on ne pourrait plus prévoir une retraite anticipée à l'âge de 60 ans sans réduction de la pension. Le retraité n'obtiendrait que la pension souscrite, que l'argent accumulé. D'autre part, les pensions d'invalidité, comme on en trouve dans les régimes à cotisations déterminées, seraient réduites. La pension correspondrait à l'argent cotisé. Il faut donc faire un choix; les conséquences sont très importantes.

Le président: Oui. Comme on l'a dit, on exercerait beaucoup de pressions pour choisir un régime à cotisations fixées d'avance.

Une dernière question. Vous exploitez des filiales aux États-Unis; le système de sécurité sociale américain coûte beaucoup plus cher que le système canadien. Monsieur Granger, n'avez-vous pas dit que les pensions que vous accordez à vos employés américains correspondent à celles que vous offrez aux Canadiens?

M. Granger: Je dois apporter une précision. Les cheminots travaillant aux États-Unis dont le salaire dépasse le maximum des gains ouvrant droit à pension font une cotisation supplémentaire qui leur mérite une pension supplémentaire; celle-ci équivaut à la pension que reçoivent les cheminots travaillant

[Texte]

what you would earn on the same earnings here in Canada. We have some other subsidiaries in the States, and they all have different plans, which are probably more in line with what the American culture is in pension plans and so on.

The Chairman: I just wondered from a corporate standpoint, as a percentage of payroll. You have mentioned here in Canada it is around 18%. Is it still around 18% in total, even though the social security network in the U.S. is more expensive?

Mr. Granger: I would not know what the situation is, really, in the States. I am sorry.

Mr. M. Wolfson (Research Associate): If I may, please . . .

I wanted to ask a little bit more about the history of your plan and how it has evolved, especially over the last 10 to 15 years. In your brief you indicate that it started out as a 1% non-contributory plan, then it became contributory in 1937. Most recently there were a number of benefit improvements. I take it now that it is a 2% final average plan. What was the level of the unit benefit say at the end of the 1960s?

Mr. Granger: At the end of the 1960s it was 1.5% per year of service prior to 1966. It was a somewhat lower percentage from 1966 on, because the Canada Pension Plan came in.

Mr. Wolfson: What was the earliest age someone could retire at on an unreleased pension at that time?

• 1705

Mr. Granger: At that time there was no early retirement with reduction. There was a reduction. It was a 1/360 reduction for every month prior to age 65, something like that. There was a reduction of approximately 3% a year.

But the early retirement without reduction came in in 1971 and so what they have done, they have paid them over a period of three years, roughly, a full pension. It went from 65 to 63 to 61 and then 60.

Mr. Wolfson: So now you can retire at age 60. Is it with 25 years of service then?

Mr. Granger: Yes, with 25 years' service and without any reduction.

Mr. Wolfson: So the unit benefit went from a little under 1.5 to 2 and the retirement age effectively went from 65 to 60. Approximately, what were the total contributions being made by the employer over that period? How did they change over time?

Mr. Granger: Do you mean the employer contribution? What date approximately?

Mr. Wolfson: Let us say, the late 1960s.

[Traduction]

au Canada. Nous avons d'autres filiales aux États-Unis, qui ont d'autres régimes qui correspondent probablement plus exactement à la culture américaine ou aux coutumes américaines, eu égard aux régimes de pensions.

Le président: Vous avez parlé du pourcentage de la feuille de paye. Vous avez dit qu'au Canada, ce pourcentage s'élevait à 18 p. 100. Dans l'ensemble, s'agit-il du même pourcentage aux États-Unis, en dépit du fait que le système de sécurité sociale coûte plus cher aux États-Unis?

M. Granger: Je regrette, je ne suis pas au courant de la situation aux États-Unis.

M. M. Wolfson (adjoint de recherche): Permettez-moi d'intervenir . . .

J'aimerais connaître un peu mieux l'histoire de votre régime et son évolution au cours des 10 ou 15 dernières années. Dans votre mémoire, vous avez dit qu'au départ, il s'agissait d'un régime non contributif de 1 p. 100, qui est devenu contributif en 1937. Dernièrement, on y a apporté un certain nombre d'améliorations sur le plan des prestations. Si j'ai bien compris, il s'agit maintenant d'un régime calculé à raison de 2 p. 100 de la moyenne des gains de fin de carrière. Vers la fin des années 60, comment calculait-on la prestation unitaire?

M. Granger: À la fin des années 60, la pension de retraite équivalait à 1.5 p. 100 des gains, par année de service antérieure à 1966. Le pourcentage a diminué un peu après 1966, à cause de l'adoption du Régime de pensions du Canada.

M. Wolfson: À ce moment-là, à quel âge pouvait-on prendre la retraite la plus anticipée possible, dans le cadre d'une pension immobilisée?

M. Granger: À ce moment-là, on ne pouvait pas prendre une retraite anticipée sans réduire la valeur de la pension. On réduisait la pension. Il s'agissait d'une réduction de 1/360 pour chaque mois avant que l'on atteigne l'âge de 65 ans, si je me souviens bien. Il s'agissait d'une réduction d'environ 3 p. 100 par an.

Mais c'est en 1971 que l'on a permis la retraite anticipée sans réduction de pension; on a versé une pension intégrale sur une période d'environ trois ans. L'âge de la retraite est passé de 65 ans à 63 ans, puis à 61 ans et à 60 ans.

M. Wolfson: Nous pouvons maintenant prendre notre retraite à l'âge de 60 ans. Faut-il avoir accompli 25 ans de service?

M. Granger: Oui, 25 années de service et sans réduction.

M. Wolfson: La prestation unitaire est donc passée d'un peu moins de 1.5 p. 100 à 2 p. 100, et l'âge de la retraite est passé de 65 ans à 60 ans. Quelles étaient les cotisations totales de l'employeur au cours de cette période? Comment ont-elles évolué depuis?

M. Granger: Vous voulez parler des cotisations de l'employeur? À quelle date?

M. Wolfson: Disons vers la fin des années 60.

[Text]

Mr. Granger: We are talking in terms of payroll?

Mr. Wolfson: Yes, as a percentage of their . . .

Mr. Granger: I think they have peaked at something in the area of 16%. I am not including the Canada Pension Plan, I am not including the employee contribution.

Mr. Wolfson: No.

Mr. Granger: Because the . . . liability is a fixed amount, that portion, in terms of a percentage of payroll, has been declining. It has been declining so much that at the end of 1982 the company cost is about 12%.

Mr. Wolfson: So if I understand correctly, the benefits have gone up and the contribution rate as a percentage of payroll has gone down over the last 10 or 15 years?

Mr. Granger: I would say over the last 10 years roughly, yes.

Mr. Wolfson: I must point out that it seems kind of difficult to reconcile an increase in the benefits that are being promised to active workers on the one side and a decline in the amount of contributions that are being made by the employer.

Mr. J.-L. Massé: The payroll is rising.

Mr. Wolfson: But the benefits are based on final average pay so that the benefits in principle are rising at the same rate as payroll or the value of the benefit promises.

Mr. Granger: I am not sure I can follow.

The Chairman: In English, I am trying to say that the excess interest was used to improve benefits.

Mr. Wolfson: Essentially, you said earlier that you did not believe there was any excess interest. But it seems to me, without resorting to the concept of excess interest, it is not clear how you can reconcile level or declining employer contributions as a proportion of payroll and an increasing volume of benefit promises to active workers, unless something else was going on and you changed your method of valuing those benefit promises.

Mr. Riley: I think we have two things at work here. I think the comparison is over the wrong period. I think there is something wrong here, because I do not know what the level might have been in the late 1960s, but I suspect it was less than 16% in the late 1960s.

Mr. Granger: In the late 1960s, yes. That is why I quoted the last 10.

Mr. Riley: It moved up with the creation of unfunded liabilities to the 16% level and then it tailed down some since, because of the normal workings of an x numerator.

The Chairman: Yes, and the other thing that could be thrown into that equation is that you have changing demographics of your workers.

Mr. Riley: Sure.

[Translation]

M. Granger: Vous songez à la feuille de paye?

M. Wolfson: Oui, du pourcentage de la . . .

M. Granger: Il me semble que les cotisations ont atteint leur plus haut niveau à 16 p. 100. Je ne tiens compte ni du Régime de pensions du Canada ni des cotisations de l'employé.

M. Wolfson: Non.

M. Granger: Étant donné que la . . . perte est fixe, ce pourcentage de la feuille de paye est à la baisse. Il diminue à un point tel qu'à la fin de 1982, les frais de la compagnie représentaient environ 12 p. 100.

M. Wolfson: Si j'ai bien compris, les avantages ont augmenté et le taux de cotisation calculé en pourcentage de la feuille de paye a baissé au cours des 10 ou 15 dernières années?

M. Granger: Au cours des 10 dernières années, à peu près.

M. Wolfson: Il me semble qu'il est difficile de concilier une augmentation des prestations que l'on promet aux travailleurs actifs, d'une part, et une baisse des cotisations de l'employeur, de l'autre.

M. J.-L. Massé: La feuille de paye augmente.

M. Wolfson: Mais les prestations sont fondées sur la rémunération moyenne de fin de carrière, de sorte que les prestations devraient augmenter au même rythme que la feuille de paye ou la valeur des prestations promises.

M. Granger: Je ne sais pas très bien.

Le président: J'essaie de vous dire que les intérêts excédentaires ont été utilisés pour rehausser les prestations.

M. Wolfson: Vous avez déjà dit que, selon vous, il n'y avait pas d'intérêts excédentaires. Mais outre cette idée d'intérêts excédentaires, je ne comprends pas comment on peut concilier une baisse des cotisations de l'employeur par rapport à la feuille de paye et la promesse de plus grandes prestations faite aux travailleurs actifs, à moins que vous n'ayez modifié votre façon de calculer ces prestations.

M. Riley: Deux facteurs interviennent dans ce cas-ci. Le parallèle ne porte pas sur la bonne période. Il y a quelque chose qui ne va pas, car je ne sais pas ce qu'a pu être le pourcentage à la fin des années 60, mais je suppose qu'il était inférieur à 16 p. 100.

M. Granger: À la fin des années 60, oui. Voilà pourquoi j'ai parlé des 10 dernières années.

M. Riley: Le pourcentage est passé à 16 p. 100 depuis la création du passif non financé; puis, il a baissé quelque peu en raison d'un facteur «X».

Le président: Oui, et on pourrait ajouter à cela que le nombre de vos travailleurs a fluctué.

M. Riley: Bien sûr.

[Texte]

Mr. Wolfson: It would be interesting, I think, to the research staff if some figures could be studied. I do not know if that is appropriate.

I would like to ask a couple of other questions. To pick up a point in your text you, in criticizing the excess interest proposal, one of the points you raise on the top of page 15 is:

It is customary for a fund manager to match liabilities and fund assets in order to reflect the nature of the commitment.

In an earlier comment you said that you do not really distinguish the pension fund in respect of retired lives and the pension fund in respect of active lives. Do you, nevertheless, in your own pension fund try to do this kind of matching? How do you do it if you do not keep track of the separate parts of the fund?

Mr. Riley: You are really going at the issue of our asset mix and we go at that from a market end, if you like, endeavouring to ascertain the kinds of returns that can be made in a different asset classes. Then they line them up so as to keep the risks—they attach a sort of risk element to it—and then we try to get the best return under a variety of asset mixes that will result with the lowest level of variability.

• 1710

Mr. Wolfson: To put that in the context of some of the recent comments we have had, people have objected to the access interest proposal on the grounds that it involves an open-ended kind of liability, but it seems that you have accepted at least that part of an open-ended liability insofar as you have a final average pay plan and you have a risk about how much salaries are going to increase during the active portion of your plan members' lives. If I correctly understand your answer just now, you still make your asset mix decision in a way independent of that risk. You look at the best portfolio choice to trade off rate of return and risk, but not being explicitly worried about the open-endedness of your salary commitment in a final average plan. So is there a qualitative difference that makes it somewhat more difficult to do that in the case of an excess interest commitment post-retirement, while you are able to undertake that with regard to the salary commitment of a final average plan pre-retirement?

Mr. Riley: There is a whole philosophical problem in that I cannot distinguish between the portion that is active lives and the portion that is not active lives. I do not have any feeling that this is an appropriate distinction of any kind. If I start from there, I cannot get over that hurdle, frankly, and it is complicated, of course, by having a huge unfunded liability. What do I do with that? Do I assign that to the active lives or to the pensioners?

The Chairman: If I can, you have this problem . . . I know where you are coming from, Mr. Wolfson. For instance, other groups have attempted to help out their retirees of the 1960s. They would love to give them, say, \$100 more a month, but

[Traduction]

M. Wolfson: Il me semble que le personnel de recherche trouverait intéressante l'étude de certains chiffres. Je ne sais pas s'il convient de commander une telle étude.

J'aimerais poser deux autres questions. A la page 15 de votre mémoire, vous critiquez l'idée des intérêts excédentaires en disant:

Un gestionnaire de régime a généralement pour politique d'apparier une dette avec des actifs de la caisse de retraite afin de tenir compte de la nature de l'engagement.

Vous avez déjà dit que vous ne faisiez pas vraiment de distinction entre un fonds de pension visant les personnes à la retraite et un fonds de pension visant les personnes actives. Quoi qu'il en soit, en administrant votre propre fonds de pension, appliquez-vous cette politique d'apparier une dette avec les actifs de la caisse de retraite? Comment procédez-vous si vous ne tenez pas compte des divers éléments de la caisse?

M. Riley: Vous parlez essentiellement du mélange de nos éléments d'actif, et si vous le voulez, nous pouvons étudier la question sur le plan du marché, en tentant de calculer le rendement des divers éléments d'actif. On essaie alors de calculer l'élément de risque, puis d'obtenir le meilleur rendement possible par une combinaison d'investissements qui donne le niveau de variation le plus faible possible.

M. Wolfson: Pour replacer cela dans le contexte de certaines choses que l'on nous a dites très récemment, certains s'opposent au projet des intérêts excédentaires en disant que cela ne permet pas de calculer par avance les obligations de paiement, mais il semble que vous ayez accepté au moins en partie une obligation indéterminée, dans la mesure où vos prestations sont fondées sur les salaires moyens des dernières années, et que vous ne savez pas de combien les salaires vont augmenter pendant la carrière des souscripteurs à votre régime. Si j'ai bien compris votre réponse, vous prenez vos décisions de placement indépendamment de ce risque. Vous recherchez la meilleure composition de portefeuille possible en fonction du rendement et du risque, mais vous ne tenez pas compte expressément de l'inconnu que constituent les salaires dans un régime de ce type. Existe-t-il une différence qualitative faisant qu'il ne serait plus difficile de faire cela dans le cas d'un régime à répartition d'intérêts excédentaires, alors que vous pouvez le faire pour ce qui est de la garantie de salaire avant retraite dans un régime comme le vôtre?

M. Riley: Il y a là une difficulté de principe, dans la mesure où je ne peux pas distinguer entre la portion qui correspond à la vie active et la portion qui correspond à la retraite. Je ne pense pas que ce soit une distinction valable à faire. C'est un obstacle que je ne peux franchir et qui se trouve encore compliqué par l'existence d'un gros engagement non capitalisé. Qu'est-ce que j'en fais? Est-ce que je l'attribue à la vie active ou aux retraités?

Le président: Je comprends votre problème, et je sais d'où vous venez, monsieur Wolfson. D'autres régimes ont déjà essayé d'aider leurs retraités dans les années 60. Ils auraient beaucoup voulu leur donner \$100 de plus par mois, mais, vu

[Text]

under our tax system for every \$100 they are given they lose \$50 a month off the GIS. So as a result, you use excess interest. I think CP is no different from a lot of companies; they have used the excess interest to improve benefits for existing workers. You can get the philosophical argument that this being done at the expense of those who have previously retired, but in fact it is very difficult if you really want to channel funds to those who really need it, those who have retired, under our present tax system. It is damned difficult.

Mr. Riley: There is a problem with the GIS.

The Chairman: On behalf of the members, I thank you for your presentation here today, Mr. Riley. I am sure we are going to have fun over the next six or seven months coming to grips with all these good questions.

Mr. Riley: Thank you very much, Mr. Chairman.

[Translation]

notre régime fiscal, pour chaque \$100 supplémentaires, ces retraités perdaient \$50 par mois sur le SRG. Vous utilisez donc l'intérêt excédentaire. Vous n'êtes pas différents, à cet égard, de beaucoup d'autres entreprises qui utilisent les intérêts excédentaires pour accroître les prestations des travailleurs en activité. Évidemment, on peut considérer que cela est au détriment des retraités, mais il est extrêmement difficile, dans notre régime fiscal actuel, de canaliser l'argent vers ceux qui en ont vraiment besoin. C'est extrêmement difficile.

M. Riley: Le problème se situe au niveau du SRG.

Le président: Au nom des membres du Comité, je vous remercie de votre exposé, monsieur Riley. Je suis sûr que nous allons beaucoup nous amuser, au cours des six ou sept mois à venir, à essayer de maîtriser toutes ces questions très difficiles.

M. Riley: Je vous remercie, monsieur le président.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Pacific:

R.T. Riley, Vice-President, Corporate;
J.-L. Massé, Director of Pension and Actuarial Services;
R. Granger, Special Assistant.

Du Canadien pacifique:

R.T. Riley, vice-président, Affaires internes;
J.L. Massé, directeur des pensions et des services actuariels;
R. Granger, adjoint spécial.

HOUSE OF COMMONS

CHAMBRE DES COMMUNES

Issue No. 18

Fascicule n° 18

Thursday, June 16, 1983

Le jeudi 16 juin 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Pension Reform

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, JUNE 16, 1983

(39)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:38 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. J. Morton, M. C. Wolfson, Research Associates; M. Hatfield, P.C. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Joint Committee of Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees: Michael Kaplan, Actuary; Michael Mitchell, Counsel; Franklyn R. Smith, General Manager, Council of Printing Industries of Canada; Leonard R. Paquette, International Vice-President, Graphic Arts International Union; G.L. Griesbauer, Jr., Administrator, Graphic Arts International Union Supplemental Retirement and Disability Plan. *From Towers, Perrin, Forster and Crosby:* Shiraz Y.M. Bharmal, F.I.A., F.C.I.A., Vice-President, Serge Poiré, Vice-President, F.S.A., F.C.I.A., Colin G. Carlton, F.C.I.A.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Paquette, Mr. Kaplan and Mr. Mitchell made statements and, with Mr. Griesbauer and Mr. Smith answered questions.

At 11:02 o'clock a.m. the sitting was suspended.

At 11:08 o'clock a.m. the sitting resumed.

Mr. Bharmal, Mr. Poiré and Mr. Carlton made statements and answered questions.

At 12:43 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 16 JUIN 1983

(39)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h38 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{lle} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude. M.J. Morton, M.C. Wolfson, associés à la recherche; M. Hatfield, Bureau de recherche du P.C.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: Du Comité mixte des fiduciaires de régimes multi-partites du secteur des arts graphiques: Michael Kaplan, actuaire; Michael Mitchell, avocat-conseil; Franklyn R. Smith, directeur général, *Council of Printing Industries of Canada*; Leonard R. Paquette, vice-président international, Syndicat international des arts graphiques; G.L. Griesbauer, Jr, administrateur, Régime des pensions de retraite et d'invalidité supplémentaire du Syndicat international des arts graphiques. *De Towers, Perrin, Forster and Crosby:* Shiraz Y.M. Bharmal, F.I.A., F.C.I.A., vice-président, Serge Poiré, vice-président, F.S.A. F.C.I.A., Colin G. Carlton, F.C.I.A.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

MM. Paquette, Kaplan et Mitchell font des déclarations puis, avec M. Griesbauer et M. Smith, répondent aux questions.

A 11h02, le Comité suspend ses travaux.

A 11h08, le Comité reprend ses travaux.

MM. Bharmal, Poiré et Carlton font des déclarations et répondent aux questions.

A 12h43, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Judith LaRocque

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(Recorded by Electronic Apparatus)

[Texte]

Thursday, June 16, 1983

• 0941

The Chairman: I call the meeting to order.

With us today we have the Joint Committee on Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees. Mr. Paquette, why do we not just start from there? You can give your presentation and perhaps introduce your group.

Mr. L.R. Paquette (International Vice-President, Graphic Arts International Union): I certainly will. First of all, Mr. Chairman, I would like to express the gratitude of this committee for being able to appear before this parliamentary task force on pension reform.

As far as introductions are concerned, to my extreme left is Mike Kaplan, who is an actuary with Martin E. Segal Company Limited and also the actuary to the International Typographical Union Pension Fund of Canada. Next to him is Mike Mitchell, attorney with the firm of Sack, Charney, Goldblatt and Mitchell, out of Toronto. To my immediate left is Franklyn Smith, who is the general manager of the Council of Printing Industries of Canada, as well as being a trustee on the International Typographical Union Pension Plan and the Graphic Arts Pension Plan of Canada. I could say that though he is not a trustee on the other plans, he is certainly, in his capacity as general manager of the employers' association, an adviser to all the other plans that are represented here this morning. To my extreme right is Chip Griesbauer, who is the fund administrator of the Graphic Arts International Union Supplemental Retirement and Disability Fund. Next to him is Fred Pamenter, director of human resources, Lawson & Jones, and also a trustee on two of the plans, Graphic Arts International Union Supplemental Retirement and Disability Fund and the Graphic Arts Pension Plan of Canada. As for myself, as international vice-president of the Graphic Arts International Union, I also sit as a trustee on two of the funds, the Supplemental Retirement and Disability Fund and the Graphic Arts Pension Plan of Canada.

It is not our intention, Mr. Chairman, to read the brief that we have submitted to you nor the summary that was attached to it. We feel, in reading some of the earlier documentation that was put out by this task force, that the committee has been reading in advance briefs that were submitted to them and we did not feel it appropriate at this time to have to read a brief that has been submitted.

TÉMOIGNAGES

(Enregistrement électronique)

[Traduction]

Le jeudi 16 juin 1983

Le président: À l'ordre s'il vous plaît.

Aujourd'hui, nous accueillons le Comité mixte des fiduciaires de régimes multipartites du secteur des arts graphiques. Monsieur Paquette, pourquoi ne pas commencer immédiatement? Vous pouvez donc nous présenter votre exposé, après nous avoir présenté ceux qui vous accompagnent.

M. L.R. Paquette (vice-président international, Graphic Arts International Union, Syndicat international des arts graphiques): Certainement. D'abord, monsieur le président, j'aimerais vous exprimer la gratitude de notre comité d'avoir été appelé à témoigner devant votre groupe de travail parlementaire chargé d'étudier la réforme des pensions.

Je vais maintenant vous présenter ceux qui m'accompagnent. À l'extrême gauche se trouve M. Mike Kaplan, actuaire à la compagnie Martin E. Segal et également auprès du régime de pension de l'*International Typographical Union Pension Fund of Canada*, Syndicat international des typographes du Canada. À sa droite se trouve M. Mike Mitchell, avocat de la société Sack, Charney, Goldblatt et Mitchell de Toronto. À ma gauche immédiate se trouve M. Franklyn Smith, directeur du Conseil patronal de l'Imprimerie du Canada et membre du conseil d'administration du régime de pension de l'*International Typographical Union* Syndicat international des typographes et du régime de pension des arts graphiques du Canada. Bien que ce dernier ne soit pas membre du conseil d'administration des autres régimes, étant donné qu'il est directeur général de l'Association des employeurs, il agit certainement à titre de conseiller auprès de tous les autres régimes représentés ici ce matin. À l'extrême droite, se trouve M. Chip Griesbauer, administrateur du fonds du régime supplémentaire de retraite et d'invalidité du *Graphic Arts International Union*, Syndicat international des arts graphiques. À sa gauche est assis M. Fred Pamenter, directeur des ressources humaines de la *Lawson & Jones* et également membre du conseil d'administration de deux des régimes, le régime de retraite supplémentaire et d'invalidité du *Graphic Arts International Union*, Syndicat international des arts graphiques ainsi que le régime de pension des Arts graphiques du Canada. Pour ma part, à titre de vice-président international du *Graphic Arts International Union*, Syndicat international des arts graphiques, je siège également au conseil d'administration de deux des régimes, soit le régime de retraite supplémentaire et d'invalidité ainsi que le régime de pension des Arts graphiques du Canada.

Monsieur le président, nous n'avons pas l'intention de vous lire le mémoire que nous vous avons fait parvenir ni le résumé qui y était annexé. Après avoir consulté certains des documents déjà publiés par le groupe de travail, nous en avons conclu que le Comité avait lu d'avance les mémoires qui lui étaient déjà parvenus; nous avons donc estimé qu'il n'était pas approprié de lire un mémoire déjà soumis à votre attention.

[Texte]

What I would like to state on behalf of this joint committee, though, is that because of the make-up of our committee, because of its diversity and its composition, we did not attempt to reach any consensus on the public retirement income system as it currently exists. Therefore, we are neither prepared nor desirous of discussing any of the recommendations contained in the federal green paper as they pertain to that particular subject.

Really, this joint committee of ours came about because of the concerns that we had, firstly about legislation that was adopted in a few of the provinces, namely Saskatchewan, Manitoba and Quebec, and also because of documents that were put out by the Ontario select committee, the CAPSA report, followed by the federal green paper and the Manitoba green paper. There were a number of recommendations or suggestions in those documents that were of concern to our group as a result of changes that they could bring about in the jointly trustee multi-employer plans that we represent. On that basis, we felt it important that we get together and coalesce some of the funds that had similar concerns, examine the papers and legislation that had been adopted by the various provinces and prepare joint submissions, which could be submitted to the appropriate legislative committee. I guess it is very important to note that each of the funds here is represented and governed by a joint board of trustees of an equal number of employer and union representatives, and we had been mandated by the boards of trustees of the six funds represented to speak on their behalf.

• 0945

It is with very deep concern that we address you this morning in respect to the federal green paper. It appears within that document that it establishes a panacea in pension benefits without really taking into account the makeup or development of the multi-employer plans we represent. I guess the best way to exemplify our concern would be to go through the development of a couple of the plans we represent and in that way, hopefully, underline, as I said, our very deep concern in the matter.

It was in 1952 that the employees of that time, or the predecessor union of the Graphic Art International Union, felt that they required some form of pension plan in order to provide some income to be able to retire. At that particular time there were very few company plans within the industry. There was not much in the area of federal or provincial pension programs in existence, therefore what was occurring was a total of absence of benefits in the pension field. At that time, through their bargaining agent, the workers emphasized to their union that what was required was a pension plan, and through the process of collective bargaining. At that time, as it still is, the bargaining through the union was taking place simultaneously with the employers in five cities, and a pension plan was developed where the contributions were minimal, some \$2.40 a week. The retirement age was established at age 70 and there were no vesting benefits and minimal disability benefits.

[Traduction]

J'aimerais toutefois préciser en notre nom qu'étant donné la diversité des membres de notre Comité, nous n'avons pas tenté d'arriver à un consensus au sujet du régime de pension public actuel. Nous ne nous sommes donc pas préparés à discuter des recommandations figurant dans le Livre vert fédéral à ce sujet, et ne souhaitons pas le faire.

L'existence de notre comité mixte tient aux préoccupations que nous avons nourries, d'abord au sujet de lois adoptées dans quelques provinces, plus précisément, la Saskatchewan, le Manitoba et le Québec, et également de la parution de documents provenant du Comité spécial de l'Ontario, c'est-à-dire le rapport CAPSA, puis enfin, du Livre vert fédéral et du Manitoba. Ces documents comportaient certaines recommandations nous inquiétant quelque peu à cause des conséquences qu'elles pourraient avoir sur les régimes multipartites que nous représentons. Nous avons donc estimé qu'il était important de regrouper les régimes ayant certaines préoccupations en commun, d'étudier les documents ainsi que les lois adoptées par les diverses provinces et d'élaborer des mémoires conjoints à soumettre au comité législatif approprié. Je crois qu'il importe ici de rappeler que chacun des régimes en question est représenté et administré par un conseil d'administration comptant un nombre égal de représentants de la partie patronale et des syndicats, et également que les conseils d'administration des six régimes représentés ici ce matin nous ont confié la responsabilité de s'en faire le porte-parole.

C'est avec une vive inquiétude, que nous nous adressons à vous ce matin au sujet du livre vert du gouvernement fédéral. Ce document semble en effet proposer une espèce de panacée en matière de prestations de retraite, sans pour autant tenir compte de ce qui constitue les régimes multipartites que nous représentons, ni leur évolution. Je crois que la meilleure façon d'illustrer nos préoccupations est de vous donner une idée de l'évolution de certains de nos régimes et ainsi mettre en lumière nos sujets d'inquiétude.

C'est en 1952 que le syndicat ayant précédé le syndicat international des arts graphiques a estimé qu'il était nécessaire de mettre sur pied un régime de prestations de retraite pour assurer la retraite de ses membres. À cette époque, il y avait très peu de régimes de pension d'entreprises au sein de l'industrie. Il n'existait d'ailleurs pas grand chose en fait de régime de pension aux niveaux fédéral et provincial, on peut donc dire qu'il n'y avait à peu près pas de prestations de retraite. Donc, les travailleurs ont fait savoir à leurs agents de négociations qu'on avait besoin d'un régime de retraite et qu'il fallait l'obtenir dans le cadre des négociations collectives. Les négociations avaient alors lieu de la même façon qu'aujourd'hui, c'est-à-dire qu'elles étaient tenues dans cinq villes à la fois. Elles optèrent la création d'un régime auquel on cotisait un très faible montant, c'est-à-dire d'environ 2.40 dollars par semaine. L'âge de la retraite y était fixé à 70 ans, et il ne comportait ni prestations acquises, ni prestations d'invalidité.

[Text]

Through the years that pension plan continued to develop and in subsequent years, through the process of collective bargaining, contributions were increased and the benefits were increased, taking into account all level of benefits. If we look at that program today, the contributions are in the nature of \$11.50 per employee per week. The retirement age has been reduced to 65 years and in the most recent period benefits to retirees have been increased by some 21% for this year and next year. Where there was no vesting at the inception, the vesting has been reduced to five years in the plan, and there have been a number of other disability improvements.

The process of collective bargaining through the unions and with the employers has brought about a sensitivity in that the people have been able to bring about pension benefits of their own because of the necessity of their needs.

At about the late 1960s there was another development that took place, and that was technological change. Older workers were not necessarily able to face the changes that were taking place, were not able to adapt to some of the new technology and you had groups of younger workers who were coming into the industry but who did not necessarily have the skills required to handle the new technology. At that particular time the Graphic Arts International Union developed a two-pronged attack on the subject, and that was to introduce a jointly trustee educational program along with a supplementary retirement and disability program. The purpose, of course, for the education program was to assist the younger employees to adapt to the new skills, and the supplemental retirement and disability program was to assist workers to move out of the industry and create jobs for the younger people.

• 0950

Really, the thrust of the supplemental retirement disability program is not only that it did provide disability programs which were absent in the industry, but it also provided a pension payment—an advance pension payment—in addition to a basic program between the ages of 60 and 65. Therefore, it gave an incentive to people to retire. As the word “supplemental” implies, it was developed in such a way as to override or sit on top of, as would a hat, any other pension program, whether it be a single employer program or the multi-employer pension programs which were in place. I should mention that program also was, and still is, a joint-trustee multi-employer pension plan.

The thrust of the two programs, of course, has been twofold. First of all it has provided a tremendous increase in benefits to the people, because a lot of the people covered by the supplemental are also covered by other programs. Therefore, there are two programs in place. Second, it has lowered the retirement age and has got people to retire earlier. I would have to say before the introduction of the supplemental retirement disability program that the average age of retirement was somewhere around 66, 67, 67.5, but that has now been reduced with the most popular age of retirement being 62, and, very close to it, at age 60.

[Translation]

Ce régime de pension évolua, et toujours grâce aux négociations collectives, les cotisations furent haussées ainsi que les prestations et ce à tous les niveaux. Aujourd'hui, les cotisations sont de 11.50 dollars par employé, par semaine. L'âge de la retraite a été fixé à 65 ans, et au cours de la dernière période, les prestations aux retraités ont été majorées de 21 p. 100 pour cette année et l'année prochaine. Alors que le régime ne comportait aucune disposition d'acquisition au début, on en trouve maintenant une s'échelonnant sur cinq ans, ainsi qu'un certain nombre d'améliorations apportées à la protection contre l'invalidité.

Les négociations collectives auxquelles participent les syndicats et les employeurs ont réussi à sensibiliser les gens, ce qui a eu pour effet la création d'un fonds de prestations de retraite propre à nos groupes et répondant aux besoins de leurs membres.

A la fin des années 1960, l'évolution technologique commença à se faire sentir. Les travailleurs plus âgés n'étaient plus nécessairement capables de la suivre, c'est-à-dire de s'adapter à certaines de ces nouvelles technologies et en même temps, certains jeunes travailleurs n'avaient pas nécessairement non plus les connaissances exigées pour la maîtriser. Le syndicat international des arts graphiques s'attaqua donc à cette question de deux façons, c'est-à-dire en créant un programme d'enseignement administré de façon conjointe et en mettant sur pied un programme de prestations de retraite supplémentaires et de prestations pour invalidité. Bien entendu, la raison d'être du programme d'enseignement était d'aider les jeunes employés à acquérir les nouvelles connaissances nécessaires alors que celle du programme de prestations supplémentaires et de prestations pour invalidité était d'aider les travailleurs à quitter l'industrie et de créer des emplois pour les plus jeunes.

Le programme de prestations de retraite supplémentaires et de prestations pour invalidité a non seulement créé des programmes inédits dans l'industrie, mais a également accordé des prestations anticipées en plus de celles accordées en vertu d'un programme conçu pour les personnes âgées de 60 à 65 ans. Cela a donc incité les gens à prendre leur retraite. Ainsi que l'indique le terme «supplémentaires», ce programme a été conçu de sorte à s'ajouter ou doubler n'importe quel autre régime de pension, qu'il s'agisse d'un programme administré par un seul employeur ou encore d'un programme multipartite. Je précise que le programme en question est toujours multipartite.

Les résultats de la mise en place des deux programmes, ont, bien entendu, été doubles. D'abord, on a assisté à une augmentation considérable des prestations étant donné que bon nombre des gens englobés par les dispositions supplémentaires l'étaient déjà par d'autres programmes. En conséquence, il y a deux programmes en place. En second lieu, ces mesures ont abaissé l'âge de la retraite et partant, incité les gens à prendre leur retraite plus tôt. Avant la création de ce programme de prestations supplémentaires, l'âge moyen de la retraite s'établissait entre 66 et 67 ans et demi alors que maintenant, il

[Texte]

The point through all of this is really to say that where there is jointly-trusted multi-employer pension plans, what you really have is a sensitivity to develop pension programs through the collective bargaining agency, or a response to the needs of the workers who know best what they feel is important.

Going into bargaining this year, certainly there is the whole question of job security. If we look at the development of fringe benefits within a collective agreement, there is a SUB program, welfare programs, educational programs and pension. And within that, people represented by these funds certainly look at the workplace they are in; they look at their job security and they dovetail their priorities in respect to the needs of the industry and of themselves at that particular time.

And of course the employers do the same thing. Where they feel that it is important for them to move workers in order to create jobs or to increase productivity, then they can have the same sensitivity through benefit programs to be able to adjust.

I guess our main concern is that what we are looking at in the federal green paper is recommendations to change pension programs, without really looking at what they are going to do to the multi-employer pension plans and without considering, in our opinion, the sensitivity of the worker as to whether or not those changes would be of benefit to him. That concerns us very deeply, as I said at the outset.

Within the brief, I guess we have paid an awful lot of attention to a couple of subjects in there; several other subjects. What I would like to point out and to ask Mike Kaplan, the actuary, at this point in time, Mr. Chairman, with your permission, is to make some comments on the excess interest formula as well as the vesting and locking-in and portability. Mike Kaplan?

Mr. Michael Kaplan (Actuary, Joint Committee on Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees): Thank you. We who represent the plans here today can appreciate what we believe was the underlying concern for the proposal of the excess interest formula. As we understand it, it was to provide increases in pension benefits to combat inflation and to avoid practices that may be prevalent in the single employer area. There, because of surpluses arising in the fund and instead of improving benefits, employers would reduce contributions.

• 0955

Mr. Paquette has gone through a detailed explanation, I think, of how multi-employer plans work. This situation of not improving benefits or reducing contributions does not occur in multi-employer plans. If one were to look through the history

[Traduction]

est très courant de quitter la vie active à 62 ans, et même, à 60 ans.

La raison pour laquelle j'ai précisé tout cela est de souligner que dans le cas de régimes de retraite multipartite à administration mixte, on est vraiment sensible à la nécessité de faire évoluer les régimes de pension par le truchement des négociations collectives, ou encore de répondre aux besoins des travailleurs qui sont les mieux à même de savoir ce qui est important pour eux.

Lors des négociations de cette année, il sera certainement question de la sécurité d'emploi. Or, si nous considérons les avantages marginaux d'une négociation collective, il faut compter un programme de prestations supplémentaires, les programmes de bien-être social, d'enseignement et de prestations de retraite. Compte tenu de cela, ceux qui bénéficient de tels services prennent certainement en considération leur milieu de travail, c'est-à-dire la sécurité d'emploi, et ils accordent leurs priorités à leurs propres besoins ainsi qu'à ceux de l'industrie à un moment donné.

Bien entendu, les employeurs font de même. Lorsqu'ils estiment qu'il est important de déplacer les travailleurs afin de créer des emplois ou d'augmenter la productivité, ils peuvent manifester leur sensibilité aux besoins de ces derniers en créant des programmes spéciaux de prestations permettant de s'adapter à certaines circonstances.

Notre principale préoccupation, eu égard au Livre vert du fédéral, porte sur les recommandations visant à modifier les régimes de pension sans réellement tenir compte des répercussions sur les régimes multipartites et, selon nous, sans se soucier des effets défavorables des nouvelles dispositions pour les travailleurs. Je le répète, cela nous préoccupe très vivement.

Notre mémoire accorde beaucoup d'importance à quelques autres sujets. Cela dit, monsieur le président, si vous le permettez, j'aimerais maintenant demander à M. Mike Kaplan, l'actuaire, d'aborder la question de la formule relative aux intérêts excédentaires ainsi que les questions de dévolution, de blocage et de transférabilité. Mike Kaplan?

M. Mike Kaplan (actuaire, Comité mixte des fiduciaires de régime multipartite du secteur des arts graphiques): Merci. Nous, qui représentons les régimes de pension ici aujourd'hui, sommes en mesure de comprendre les raisons pour lesquelles on a proposé la formule relative aux intérêts excédentaires. Elle devait fournir une augmentation des prestations de retraite suffisante pour combattre l'inflation et pour éviter qu'on assiste à certaines pratiques qui sont peut-être généralisées au sein des régimes administrés par un seul employeur. Dans ce dernier cas, lorsqu'il y a un excédent, plutôt que de hausser les prestations, les employeurs réduisent les cotisations.

M. Paquette vous a donné une explication détaillée de la façon dont fonctionnent les régimes multipartites. Or, dans ce genre de régime, la situation où l'on n'augmente pas les prestations de retraite ou celle où l'on réduit les cotisations ne

[Text]

of multi-employer plans, I would venture to guess you would never find a situation where, because of surpluses that were generated, contributions were reduced as opposed to benefits being increased.

Also, as Mr. Paquette has said, benefit improvements take different forms. They can be in terms of increases in the dollar benefit. They can take the form of reduction in the age at which one can receive a pension, improved disability benefits, etc. We believe, given the structure of a multi-employer plan and the equal representation by both the employee and the employer—the employee through the union trustees—that the board of trustees is really in the best position to determine what improvements should be made at what time that would be in the best interest of the participants.

In terms of what impact the excess interest formula would have on multi-employer plans, we have had actuarial determinations made to see what impact or what additional costs would be incurred by these plans because of the excess interest formula. We have indicated it in the brief; but, just again, we have determined that this would increase the costs of the plans on average for all the plans we are looking at here today by approximately 125%. In other words, it would more than double the required employer contributions. I might also add that this was done on a fairly conservative basis, and by that I mean, looking into the future, that inflation would average somewhere between 2.5% and 3% instead of the 7.5% that would be developed based on the existing five-year average long-term bond rates.

If we were to—and I am certainly not projecting that this is what would happen—just for comparative purposes look at what would happen if in fact we were dealing with a 7.5% inflation rate into the indefinite future, instead of 125% cost impact we would be talking about something more like 400% to 500%.

The question is then: If the excess interest formula were put into effect, who pays for this? Well, the first question I think you have to deal with—before who pays for it—is whether there will be multi-employer plans or any plans. Will the employers be willing to put in this extra money or will they just turn around and do everything in their power to try and terminate the plans? Assuming that the plans are not terminated and the employers through the negotiating process do agree to come up with the additional money, I think it is fairly obvious that in the final analysis the employees are going to pay for it anyway; they will pay for it through reduced wage increases or less money that will be available for other fringe benefits.

Again, we think that whole package—we are not just talking about pensions, but wages and health insurance, life insurance . . . really belongs at the collective bargaining table, where the parties involved are in the best position to determine how much should go to each particular area.

[Translation]

se présente pas. En effet, si on passait en revue l'évolution de ces régimes multipartites, je crois qu'on ne découvrirait aucun cas où, à cause des excédents enregistrés, les cotisations ont été réduites plutôt que d'augmenter les prestations.

Par ailleurs, comme M. Paquette l'a exprimé, il peut y avoir toutes sortes d'améliorations des prestations. Elles peuvent prendre la forme d'augmentations en dollars, ou d'une réduction de l'âge de l'admissibilité aux prestations, ou encore de l'accord de prestations pour invalidité plus intéressantes, etc. Étant donné les structures d'un régime multipartite et le fait que la partie patronale et les employés, par le truchement des porte-parole du syndicat, y soient tous les deux représentés, nous croyons que le conseil d'administration est le mieux placé pour décider quelles améliorations il faut apporter à tel moment qui serviraient le mieux les intérêts des bénéficiaires.

Pour ce qui est des répercussions que pourra avoir l'adoption de la formule relative aux intérêts excédentaires sur les régimes multipartites, nous avons fait effectuer des calculs actuariels afin de savoir quelles en seront les conséquences, c'est-à-dire quels coûts additionnels les régimes devront assumer à cause de cette formule. Le mémoire aborde d'ailleurs cette question. Néanmoins, nous répétons que d'après nos calculs, cette formule obligerait tous les régimes que nous considérons aujourd'hui à assumer une augmentation de coût d'environ 125 p. 100. Autrement dit, cette formule ferait plus que doubler les cotisations exigées de l'employeur. J'ajouterai que ces calculs ont été relativement prudents; j'entends par là qu'à l'avenir, l'inflation se situera probablement entre 2.5 p. 100 et 3 p. 100 plutôt qu'à 7.5 p. 100, niveau adopté par les obligations d'épargne échelonnées sur cinq ans.

Sans conclure que les choses se passeront ainsi, à des fins de comparaison, considérons ce qui se passerait si nous étions confrontés à une inflation de 7.5 p. 100 dans un avenir rapproché; alors, nous ne subirions pas des augmentations de 125 p. 100 mais bien plutôt d'entre 400 p. 100 et 500 p. 100.

La question qu'il faut se poser est donc la suivante: si la formule relative aux intérêts excédentaires était mise en vigueur, qui paiera la note? Eh bien, avant de se demander cela, il faut plutôt se demander s'il existera des régimes multipartites ou tout simplement des régimes. En effet, les employeurs seront-ils disposés à verser ces sommes supplémentaires ou feront-ils plutôt de leur mieux pour mettre fin aux régimes? Si l'on adopte l'hypothèse que les régimes ne seront pas supprimés et que les employeurs conviendront, lors de négociations, de fournir les montants supplémentaires, je crois qu'on ne peut s'empêcher de conclure qu'en dernière analyse, ce sont les employés qui devront en assumer les coûts. Ils le feront de façon indirecte, en acceptant des augmentations de salaire réduites ou encore des bénéfices marginaux inférieurs.

Encore une fois, nous croyons que l'ensemble de ces dispositions, non seulement celles relatives aux pensions mais aussi à la rémunération, à l'assurance maladie et à l'assurance vie doivent faire l'objet d'une négociation collective, car les parties prenantes sont les mieux à même de décider comment répartir les prestations.

[Texte]

I just want to add at this point that the excess interest formula looks at the surpluses that could be generated by the fund because of excess interest earnings, but that does not take a look at the entire picture. There are other assumptions that are made in determining costs of pension plans and required contributions; for example, the average age at which people will retire, the life expectancy of these individuals, the rate at which they may become disabled and the mortality after disablement. All of these assumptions, along with the interest assumption, go into the determination of a cost, and it is quite possible that the gains or surpluses will develop from excess interest but losses may develop from the other sources.

When boards of trustees, as here, make increases in pensions, whether it be, again, benefits or in certain other provisions, that is based on the net surplus—not just gains from one area, but the offsetting losses. If one were to go back and document any of the plans here, certainly, or any other multi-employer plan, I think you could find there have been constant increases and improvements in benefits based on the surpluses that have been developed.

• 1000

I would just like to make one final point on the excess interest formula. It is conceivable to me, if this were put into effect, many pension plans would take a position of solely investing in long-term corporate-government obligations. Why? Why take a chance of putting it into other areas and not achieving the same return as is on those five-year average yields? If they do not make that return, then they stand to accrue additional losses and would have to increase contributions.

Now, take that to its extreme. If this were to happen, as I see it, there would be a tremendous impact on the private sector and the economy as a whole, because you might find the situation where all the moneys that are in the private pension sector today—a large extent are being invested in equities and a large extent are being invested in corporate obligations—then money would dry up. I think that is a very serious consideration you have to weigh.

The other area Len asked me to discuss is reciprocity investing. Some of the multi-employer plans here today are national in scope, others are regional in scope and others are local in scope. Obviously, the national in scope has a fair amount of reciprocity already built in. We are not opposed to reciprocity. We believe it is a good thing.

I would like to take that into two areas, first in terms of the employee contributions. We believe, if an employee leaves a pension plan, he certainly should have the right to withdraw his contributions with interest. When we say "with interest", we believe it should be at the rate the fund had actually earned during the period his contributions were in.

[Traduction]

Ici, j'aimerais ajouter que la formule relative aux intérêts excédentaires tient compte des excédents résultant des gains réalisés sur les intérêts excédentaires, mais que cela ne couvre pas toute la situation. On se fonde en effet sur d'autres hypothèses pour établir les coûts des régimes de prestations de retraite et leurs cotisations; par exemple, on envisage l'âge moyen de la retraite, la longévité des retraités, le rythme auquel ils pourront devenir invalides et leur taux de mortalité une fois devenus invalides. Ce sont toutes ces hypothèses en plus de celles relatives aux intérêts, qui servent à établir les coûts, et il est tout à fait possible que les gains ou les excédents proviendront de ces intérêts excédentaires mais qu'on accusera par ailleurs des pertes d'autres sources.

Lorsque les conseils d'administration comme le nôtre, décide d'accroître les avantages des régimes de retraite, que ce soit les prestations ou d'autres dispositions, cela se fonde sur le surplus net, et non seulement sur les gains réalisés dans un seul domaine sans qu'on tienne compte des pertes qui les neutralisent. Je suis persuadé que l'analyse d'un de ces régimes ou d'un autre régime multipartite révélerait qu'il y a eu des augmentations et améliorations continues des prestations calculées en fonction des surplus enregistrés.

J'aimerais signaler une dernière chose concernant la formule des intérêts excédentaires. Tout me porte à croire que si cette formule était adoptée, bon nombre de régimes de retraite choisiraient d'investir presque exclusivement dans des obligations commerciales à long terme du gouvernement. Je vais vous expliquer pourquoi. En effet, pourquoi un régime de retraite courrait-il le risque d'investir dans un autre domaine qui ne serait pas susceptible de lui rapporter autant que le rendement moyen de ces obligations quinquennales. En effet, si les caisses de retraite ne réalisaient pas les profits nécessaires, elles risqueraient d'accumuler les pertes et seraient obligées d'augmenter les cotisations.

Poussons maintenant ce raisonnement à l'extrême. Si cette éventualité se produisait, les répercussions dans le secteur privé et l'économie dans son ensemble seraient considérables car tout l'argent dont disposent maintenant les fonds de retraite privés—dont une grande part est investie dans des actions et des obligations commerciales—disparaîtrait de la circulation. C'est là, à mon avis, une considération fort importante dont il conviendrait que vous teniez compte.

Len m'a également demandé de vous parler des investissements réciproques. Il existe des régimes multipartites nationaux, régionaux et locaux. Bien entendu, les régimes nationaux comprennent par définition un élément important de réciprocité. Nous ne nous opposons pas à la réciprocité. C'est, à notre avis, une caractéristique plutôt positive.

Il convient, je crois, d'aborder ici deux domaines précis, le premier étant celui des cotisations des employés. Nous estimons qu'un employé qui se retire d'un régime de retraite a le droit de retirer ses cotisations et de toucher des intérêts. Mais entendons-nous. À notre avis, l'employé devrait toucher le taux d'intérêt accumulé par le fonds pendant la période durant laquelle il y a cotisé.

[Text]

The basic reason for that is we believe the fund should be left in the same position after the withdrawal of the employee contributions with interest as it would have been had those contributions not been made. We do not believe interest should be credited on employee contributions by a pre-determined rate which could generate losses to the fund if, in fact, the fund had not earned that rate of return.

As for the employer contributions, we do not believe it should be mandatory that a board of trustees or any plan has to transfer the actuarial value of the benefits earned on behalf of that employee by employer contributions to any other source. We believe it should be left to the discretion of the trustees, and let me try to cite a couple of reasons for that.

You may have a situation where a multi-employer plan has a group of employees who are going to terminate. They may terminate because there was a plant closing; they may terminate because there may be a decertification of the union, a transfer to some other union and indoctrination into some other plan. Situations like that could create a substantial amount of money that would have to be transferred out of a pension fund. This could require the plan to have to liquidate assets and liquidate it at an inopportune time on an investment basis in which they might take substantial losses. Also, you may have a fairly young fund that has just started out, and it could conceivably happen that in a similar situation there just would not be sufficient assets in the plan to make that transfer.

In addition, we think it should not be mandatory, on the reverse basis, for a plan to have to take in assets from an employee transferring from one plan to another. Again, given the same situations I referred to before, if the employee got his money from a plan that he is leaving, there are questions as to how you determine that amount of money in the first place.

The other question is that he then wants to bring his benefits with those attending assets into the receiving plan, shall we call it.

• 1005

When somebody comes into a plan, the actuary must determine what liabilities are created by whatever benefits are brought into that plan, and it is entirely conceivable that the moneys that the employee was giving would be valued on a basis other than the plan that is accepting the benefits and you could create a situation where you have substantial liabilities coming in that are far in excess of the assets. So again we believe that should be left to the discretion of the trustees, where they feel it is appropriate and where it will not do any financial harm to the funds.

Finally, on the vesting, as we have indicated in the brief, we are very much in favour of the five-year vesting. However, we believe the two-year vesting will create vesting in benefits that are very negligible and that will not be on any real basis worth very much, and yet it will create a much larger administrative burden on the part of pension plans. On an economic basis we can see that the cost of administering these additional vested

[Translation]

Nous croyons en effet qu'il est de la plus haute importance que le fait qu'un employé retire ses cotisations et touche de l'intérêt n'ait aucune incidence négative sur le fonds, en d'autres termes, que la situation de ce dernier demeure inchangée. Nous nous opposons à ce qu'un employé qui retire ses cotisations touche un taux d'intérêt prédéterminé susceptible d'entraîner des pertes pour le fonds qui n'aurait pas bénéficié des mêmes intérêts.

Passons maintenant aux contributions de l'employeur. Nous estimons que les fiduciaires ou un régime de pension ne devrait pas être tenu de transférer la valeur actuarielle des profits réalisés au nom d'un employé dans cette situation grâce aux contributions faites par l'employeur à une autre source. Cette décision devrait être laissée à la discrétion des fiduciaires et je vais vous expliquer pourquoi.

Il est tout à fait possible, dans le cas d'un régime multipartite, qu'un groupe d'employés cessent de travailler en même temps et ce, pour diverses raisons, comme la fermeture d'une usine, la désaccréditation d'un syndicat ou le transfert à un autre syndicat et l'intégration à un autre régime. Ce genre de situation peut entraîner le retrait d'une somme considérable. Il pourrait même arriver que le fonds soit obligé de vendre certains de ses éléments de l'actif à un mauvais moment, en termes du marché de l'investissement subissant ainsi des pertes considérables. Il se pourrait même qu'un fonds relativement récent qui se retrouverait dans ce genre de situation n'ait pas à sa disposition suffisamment d'éléments d'actif pour effectuer un transfert semblable.

En outre, nous estimons qu'un fonds ne devrait pas être obligé, et bien au contraire, d'assumer les éléments d'actifs d'une employé qui change de régime. Qui plus est, dans les exemples que je vous ai cités plus tôt, il se pose encore beaucoup de questions au sujet de la formule qu'il convient d'utiliser pour déterminer la somme qu'un employé qui quitte son emploi peut retirer du fonds de pension auquel il cotisait.

L'autre question qui se pose concerne la situation de cet employé qui veut transférer ses prestations et éléments d'actif au régime d'accueil, si vous me permettez l'expression.

Lorsqu'un employé devient membre d'un régime, un actuaire doit commencer par déterminer les obligations que crée cet apport au régime et il est tout à fait possible que les fonds que verse l'employé soient évalués sur une autre base que celle du plan d'accueil ce qui est susceptible d'entraîner des obligations supérieures aux éléments de l'actif. D'après nous, il s'agit d'une autre décision qui devrait relever des fiduciaires s'ils le jugent approprié et si cet apport n'entraîne aucune perte financière pour le fonds.

Je passe maintenant à la question de la dévolution. Nous avons dit dans notre mémoire que nous étions tout à fait en faveur d'une période de dévolution de cinq ans. Cependant, une période de dévolution de deux ans permet de réaliser certains profits qui, tout en étant intéressants, ne sont pas très considérables, mais qui augmenteraient de manière significative la charge de travail des administrateurs. Les coûts liés à

[Texte]

benefits for people with less than five years of service—the value of the benefits will be far less than the cost to the plans to administer them.

Thank you.

Mr. Paquette: Just a couple of other items we would like to highlight for the task force: they deal with compulsory membership and non-discrimination as well as collection procedure, and I would like to ask Mike Mitchell, legal counsel, to comment on those and a few other points as he goes by.

Mr. Michael Mitchell (Counsel, Joint Committee of Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees): Thank you. I will just very briefly highlight a couple of other aspects of the brief, if I may.

About compulsory membership, there is no difficulty with compulsory membership for full-time employees at age 25, as proposed in the green paper. With part-time employees, however—and here of course talking from the perspective of part-time unionized employees—the committee's view is that that is really a matter of choice for the employees as expressed through their collective bargaining agent in negotiations with the employer, and not something that should be made mandatory, certainly in the case of multi-employer plans. In fact, some of the plans that are represented by the joint committee part-time employees are covered. In other cases they may not be. But with each new plant or shop that is organized where there are part-time employees, we believe that is a matter that can appropriately be left to collective bargaining.

In the benefit package for certain part-time employees, for example students who are with an employer only for relatively short terms, perhaps three or four years, it may not make economic sense to have pension credits built up. It may be more appropriate to have the benefits higher in other areas. Really the bottom line in that regard is that in our judgment that is a question for the discretion of the employees, trade unions, and the employers in the collective bargaining process.

About issues of non-discrimination, the green paper addressed a couple of possible areas in which alleged discrimination could be outlawed, and in our view those proposals do not take account of the collective bargaining process and the unionized sector. At least, *prima facie* they do not seem to account for it. For example, it has been suggested that offering a pension plan only to a select group of employees of a particular employer might constitute discrimination. It is quite conceivable, certainly in the printing industry, that certain employees of an employer would be unionized and be subject to a pension plan, other employees would be non-unionized and not subject to a pension plan. It would certainly be our position that there is not any discrimination in that, it simply a question of choice that those employees who remain non-unionized remain non-unionized.

About coverage of different employee groups who are working for the same employer, in any industry where you have different craft unions operating, for example in the printing industry, you may have one employer with two or

[Traduction]

l'administration de ces avantages supplémentaires dans le cas des personnes qui comptent moins de cinq années de service seraient supérieurs à la valeur des prestations.

Merci.

M. Paquette: Nous aimerions attirer l'attention des membres du groupe d'étude sur quelques autres questions. Nous allons parler de l'adhésion obligatoire, de la non discrimination et des modalités de prélèvement. Mike Mitchell, notre conseiller juridique va aborder ces sujets.

M. Michael Mitchell (conseiller juridique du Comité mixte des fiduciaires de régime multipartite du secteur des arts graphiques): Merci. Avec votre permission, je vais vous donner les faits saillants de quelques aspects de notre mémoire.

Commençons par l'adhésion obligatoire. La recommandation du Livre vert sur l'adhésion obligatoire pour les employés à plein temps au moment où ils atteignent l'âge de 25 ans ne nous pose aucun problème. Dans le cas des employés à temps partiel, syndiqués, le comité estime que c'est une question de choix à débattre entre leur agent de négociations collectives et l'employeur. Les régimes multipartites ne devraient pas comprendre une telle obligation. Je tiens à vous signaler que certains des régimes que le Comité mixte représente couvrent les employés à temps partiel. D'autres ne le font pas. Mais nous estimons que c'est une décision qui doit se prendre en négociations collectives dans le cas d'une nouvelle usine qui compte des employés à temps partiel syndiqués.

Dans le cas de certains employés à temps partiel, comme par exemple des étudiants qui travaillent pour un employeur pendant trois ou quatre ans, il n'est pas très intéressant, sur le plan économique, d'accumuler des crédits de retraite. Dans ce genre de situation, il serait beaucoup plus approprié d'offrir des avantages supérieurs dans d'autres domaines. Quoi qu'il en soit, nous sommes d'avis que ce sont les employés, les syndicats et les employeurs qui devraient prendre cette décision dans le cadre du processus de négociations collectives.

Je vais maintenant aborder la question de la non-discrimination. Le livre vert recommande l'interdiction de la présumée discrimination dans certains domaines. Mais nous sommes d'avis que ces recommandations ne tiennent pas compte du processus de la négociation collective et des relations de travail. C'est une première impression. Par exemple, le livre vert prétend que le fait d'offrir un régime de pension à un groupe particulier d'employés au service d'employeur quelconque pourrait être considéré comme une forme de discrimination. Il est tout à fait concevable, du moins dans l'industrie de l'imprimerie qu'un même employeur compte un groupe d'employés syndiqués jouissant d'un régime de retraite et un autre groupe, non syndiqué et sans régime de retraite. Nous n'y voyons aucune forme de discrimination car les employés non syndiqués sont libres de ne pas changer leur situation.

Dans l'industrie de l'imprimerie, divers syndicats représentent des catégories différentes de travailleurs au service d'un même employeur. Il est donc tout à fait normal qu'un employeur traite avec deux ou même trois syndicats différents

[Text]

possibly even three different unions, all of which will have different pension plans that they have negotiated for the employees of the same employer. To say that that is discriminatory does not take any account of the collective bargaining process and, if implemented, would result in very substantial difficulties with regard to the choice that employees have expressed with regard to a particular trade union in the entire history of craft organization. It is true in the printing industry, and it would certainly be true in the construction industry for example.

• 1010

Finally, with regard to the discrimination issues, there is the question of non-payment of pension benefits for those who defer retirement until after the normal age of retirement, and this is a key issue in the printing industry, where the thrust of many of the plans has been to encourage early retirement. In many of the plans there has not been mandatory retirement at age 65, but there have been definite programs introduced with the express purpose of trying to alleviate problems of technological change through early retirement.

If one was required to continue to pay pension benefits to someone who retired and went to work for another employer in the industry, you would not accomplish that purpose at all; and so these pension plans have rules of thumb which they apply to pensioners who want to continue to work. They are, in many cases, allowed to work and to receive their pension to a certain extent, and it differs from plan to plan, according to the judgment of the trustees. But as a general matter, to say that a person should be able to insist on his pension benefits while he is working in the industry would defeat the very purpose of the plan and, to some extent, would subsidize non-unionized employers at the expense of unionized employers, and particularly if a person retired from a union shop went to work in a non-union shop and continued to receive his pension benefits, that would result in very strong inequities.

So in that sense we urge upon you that the trustees be allowed to continue to make rules with regard to those persons who continue to work in the industry after they have retired.

Finally, two rather technical issues, the question of plan termination and plan insurance. The green paper appears to recognize that if many of the proposals in it were adopted there would be a necessity for some form of plan insurance, because the obligations of various employers and pension plans would increase to the point where insurance might be necessary. In our view, that is a misguided approach. The only proposals that should be adopted by legislation are those which it is known will not result in liabilities that have to be insured and will not result in the reduction of the financial strength of pension plans. It seems to be putting things in a

[Translation]

qui négocient chacun son régime de retraite au nom de leurs employés avec le même employeur. Comment peut-on parler de discrimination et laisser complètement tomber le processus de la négociation collective? Si cette recommandation était adoptée, elle entraînerait des difficultés sérieuses quant au choix que les employés sont libres d'exprimer au sein de leur syndicat particulier dans toute l'histoire des relations de travail dans ce domaine. C'est le cas de l'industrie de l'imprimerie, mais cela vaut aussi pour l'industrie de la construction, par exemple.

Il y a une autre question qui se pose au chapitre de la discrimination, à savoir, le non versement de prestations de retraite dans le cas des employés qui continuent de travailler au-delà de l'âge normal de la retraite. C'est un grand sujet de préoccupation dans l'industrie de l'imprimerie où la majorité des régimes encourage la retraite anticipée. Nombre sont les régimes qui n'imposent pas à leurs membres de prendre la retraite à 65 ans. Cependant, des programmes ont été adoptés dans le but express de remédier à certains des problèmes qu'entraînent les changements technologiques en promouvant la retraite anticipée.

Mais si les régimes de retraite étaient tenus de verser des prestations à un employé qui prend sa retraite et se met au service d'un autre employeur dans le même secteur, le problème est loin d'être réglé. Ces régimes se sont fondés sur leur expérience et ont adopté une procédure qui s'applique aux retraités qui souhaitent continuer de travailler. Dans bien des cas, ces derniers continuent de travailler et touchent, dans une certaine mesure, des prestations de retraite. La procédure varie selon le régime et le jugement des fiduciaires. Mais en général, si vous permettez le versement de prestations de retraite à une personne qui continue de travailler dans le secteur, on irait à l'encontre de l'objectif même du régime. Qui plus est, le régime finirait par subventionner, dans une certaine mesure, les employés non syndiqués au détriment des employés syndiqués surtout dans le cas d'un employé qui prendrait sa retraite d'un atelier fermé et trouverait du travail dans un atelier non syndiqué et qui toucherait quand même ses prestations de retraite. Cette façon de procéder ne pourrait qu'entraîner de considérables injustices.

C'est pour cela que nous insistons pour que fiduciaires continuent d'établir les règlements applicables aux personnes qui continuent de travailler dans le secteur après avoir pris leur retraite.

Je vais maintenant aborder deux questions d'ordre technique, à savoir, la cessation d'un régime et l'assurance. Le Livre vert semble laisser entendre que si un bon nombre des recommandations qui y sont formulées étaient adoptées, il faudrait mettre sur pied un régime d'assurance quelconque, car les obligations des divers employeurs et des régimes de pension augmenteraient tellement qu'une assurance deviendrait indispensable. Il s'agit, à notre avis, d'une approche peu judicieuse. À notre avis, il conviendrait d'adopter uniquement des réformes qui n'entraîneront pas un tel accroissement des obligations qu'une assurance devienne indispensable et qui ne

[Texte]

priority which does not make a lot of sense to say on the one hand that we will bring in legislative changes which will reduce the financial strength and flexibility of pension plans and then address that problem by way of insurance.

With respect to insurance in particular, on some of the plans that our members of this joint committee have, they are required to pay insurance in the United States—those premiums that began very inexpensively and increased in cost dramatically. What it really amounts to are well-run, properly funded, responsible pension plans being required to subsidize those that have not operated in a responsible fashion.

Canadian experience, in our view, has not shown the necessity for insurance provisions in the case of multi-employer plans. There have been no experiences that we are aware of that would show the necessity for them. In our judgment, it is not something that is necessary at this time.

In Ontario, where certain plan insurance provisions have been adopted, the regulations exempt, insofar as we are aware, multi-employer plans, and we think that should continue.

Finally, one matter that is not dealt with in the green paper that I just want to address very briefly is the question of the priority of pension contributions that are deducted by an employer on behalf of the employees, or which are owing by the employer pension funds in the case of insolvency and bankruptcy. At the moment, those kinds of funds do not have priority, and in many cases legal processes cannot be instituted quickly enough to collect those funds from employers before bankruptcy and before insolvency.

• 1015

Really, those funds are funds which do not belong to the employer. They are funds which are either effectively trust funds deducted from employees but were not remitted, or they are funds which are due but which have not been paid. We think you would certainly do a great service if this committee would recommend that legislation be introduced federally, in terms of bankruptcy legislation, that would protect those kinds of contributions and give them a first priority in the event of bankruptcy and insolvency. Thank you.

Mr. Paquette: Since we did not read our brief, at the outset, Mr. Chairman, I should have requested that it be recorded and form part of the proceedings of this task force.

I think during the presentation we did mention that the multi-employer plans here represented have over the years made changes. Just as a matter of record, in looking at the Graphic Arts pension plan of Canada there have been some 10 changes since the plan was first instituted, and in the supplemental retirement and disability program, some 21 improvements since 1967. These improvements have been applied to actives, retirees, disability and vesting; there have been improvements right across the board. In that respect, I guess the record shows that the multi-employer pension plans and funds here represented have translated all of the available assets into benefits; they have not been used, as is mentioned in

[Traduction]

saperont pas la valeur économique des régimes de retraite. C'est un cas de priorité mal placée. En effet, il semble illogique d'adopter des réformes qui réduiront la souplesse et la stabilité financière des régimes pour ensuite essayer de remédier à cette instabilité par des assurances.

Les régimes de certains des membres de notre Comité mixte doivent verser une assurance aux États-Unis. Les primes étaient, au départ, très peu élevées, mais elles ont augmenté radicalement. Ceci aurait pour effet d'obliger les régimes de pension bien administrés et financièrement sains à subventionner ceux qui ont été mal administrés.

L'expérience acquise des régimes multipartites au Canada ne justifie pas, selon nous, l'adoption d'assurances. Rien ne prouve qu'elles s'imposent dans leur cas. À notre avis, c'est superflu à l'heure actuelle.

Le gouvernement ontarien a adopté certaines modalités d'assurance mais, pour autant que nous sachions, le Règlement en exempté les régimes multipartites et nous sommes en faveur du maintien de cette disposition.

Et enfin, il y a une autre question que j'aimerais aborder dont le Livre vert ne traite pas. Il s'agit de la priorité accordée aux cotisations de retraite perçues par l'employeur au nom des employés ou que l'employeur doit au fonds de retraite en cas d'insolvabilité ou de faillite. Ces fonds ne jouissent d'aucune priorité à l'heure actuelle et il arrive très souvent qu'il soit impossible d'instituer assez rapidement des poursuites judiciaires pour percevoir ces sommes des employeurs avant l'insolvabilité ou la faillite.

Ces fonds n'appartiennent pas à l'employeur. Il s'agit de sommes déduites des employés et placées en fiducie mais qui n'ont pas été versées, ou de sommes dues mais impayées. Nous vous saurions gré de prier le gouvernement fédéral d'adopter une loi aux termes de laquelle les cotisations de l'employeur et des employés auraient la priorité en cas d'insolvabilité ou de faillite. Merci beaucoup.

M. Paquette: Monsieur le président, comme nous n'avons pas lu notre mémoire, j'aurais dû demander dès le départ qu'il soit annexé au compte rendu de la séance d'aujourd'hui.

Il me semble que nous avons mentionné dans le cadre de notre exposé que les régimes multipartites que nous représentons ont subi des changements au fil des ans. J'aimerais mentionner, aux fins du compte rendu, que 10 changements ont été apportés au Régime de pension des arts graphiques du Canada depuis la mise en vigueur du régime et que 21 améliorations ont été apportées au programme de prestations supplémentaires et d'invalidité depuis 1967. Ces améliorations touchent les employés et les retraités ainsi que les prestations d'invalidité et la dévolution. Il y a également eu des améliorations générales. Nos rapports montrent bien que les régimes de pensions multipartites que nous rereprésentons ont transformé

[Text]

some other pension programs, for other uses. They have reacted with sensitivity to the changes in the industry and to the needs of the workers. I guess it is our opinion that legislation that limits that type of flexibility is not necessarily viewed by our boards of trustees as progressive and in the best interests of the people who we represent in these multi-employer pension funds.

The Chairman: Thank you very much for your presentation, Mr. Paquette. Perhaps I can open with Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman and gentlemen. Along with the chairman, the members of the task force do express our appreciation for your attendance here today. We also appreciate your consideration for letting us have your submission early in advance and giving us an opportunity to take a look at it.

One of the green paper problems was that of coverage, as you have already referred to, and the great numbers of people who are not subject to union negotiations, the collective bargaining process.

In the light of your experience, and since you are talking about an industry approach to pensions, I wonder if you could expand as to how this could relate to the great number of small businesses and the nature of business on which this country was built on, how they could increase their coverage so that their employees too could enjoy some of the benefits some of your employees have.

Mr. Paquette: I guess the fastest answer would be to join our organization, but I am not sure that would satisfy you. Let me say that the makeup... As a union officer I guess my responsibility has to tend towards representing the people who are members of our organization or the other organizations represented here. The graphic arts industry is made up of a number of small employers. As a matter of fact, I believe Statistics Canada demonstrates that the average size of a printing plant in the graphic arts is some 25 employees or less. The approach that we have taken to the whole multi-employer pension plan has been to develop this type of concept so that even employers with one employee who is covered by collective agreement could join. From my standpoint how we cover people who do not belong to our unions within these plans, I really do not know how I could answer that.

Mr. Reid (St. Catharines): What has been your experience, Mr. Paquette, since it has been indicated that one employer could have several different unions negotiating different plans within a single operation, recognizing the arts approach? Do you run into conflicts among employees all employed by the same employer, and then if you extend it to the industry, how can we bring commonality of approach to that kind of an ad hoc problem?

Mr. Paquette: Within the same plant, we have not run into opposition or complaints from people who may or may not

[Translation]

tous leurs éléments d'actifs disponibles en prestations. Au contraire d'autres régimes de retraite, nous n'en avons fait aucun autre usage. Les régimes multipartites ont réagi de manière positive aux changements survenus dans l'industrie et aux besoins des travailleurs. Nos fiduciaires estiment qu'une loi qui leur enlèverait cette souplesse ne serait pas progressiste et ne serait pas dans le meilleur intérêt des personnes que nous représentons.

Le président: Je vous remercie beaucoup de votre exposé, monsieur Paquette. Nous allons commencer par M. Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président et messieurs les témoins. Les membres du groupe d'étude se joignent à leur président pour vous remercier d'être venus témoigner devant nous aujourd'hui. Nous vous savons également gré de nous avoir fait parvenir votre mémoire à l'avance et de nous donner ainsi l'occasion d'en prendre connaissance.

Le Livre vert parle du problème de la couverture, comme vous l'avez dit, et du grand nombre d'employés qui ne participent pas aux négociations collectives ou au processus de la négociation collective.

J'aimerais profiter de votre expérience. Vous nous parlez des vues de l'industrie sur les pensions. Comment d'après vous les nombreuses petites entreprises qui sont à la base de l'économie de ce pays pourraient-elles augmenter leur couverture de manière à offrir à leurs employés certains des avantages dont jouissent les travailleurs de votre secteur?

M. Paquette: La première réponse qui me vient à l'esprit c'est de dire que ces entreprises devraient se joindre à notre organisation. Mais je doute que cette réponse vous satisfasse. La composition... j'estime en ma qualité de dirigeant syndical, que ma responsabilité consiste à représenter les membres de notre organisation et des autres organisations que les membres de notre Comité représentent. Le secteur des arts graphiques compte un certain nombre de petits employeurs. En fait, selon les données de Statistique Canada, les ateliers d'arts graphiques comptent en moyenne 25 employés ou moins. L'approche que nous avons adoptée au régime de pensions multipartites a justement été de mettre au point une structure selon laquelle même les employeurs qui ne comptent qu'un seul employé régi par une convention collective peuvent participer. Mais personnellement, je ne sais pas comment les employés qui n'appartiennent pas à nos syndicats pourraient participer à ces régimes.

M. Reid (St. Catharines): Pourriez-vous nous dire, selon votre expérience, M. Paquette, s'il est possible, comme on l'a dit, qu'un employeur dans le secteur des arts graphiques, négocie différents régimes avec plusieurs syndicats? Avez-vous des conflits d'employés lorsqu'ils sont tous employés par le même employeur et lorsque l'on pense à l'industrie, comment peut-on envisager de la même façon ce genre de problème?

M. Paquette: Lorsqu'il s'agit de la même usine, nous n'avons pas eu de problème ni de plainte de gens cotisant ou

[Texte]

belong to a particular pension plan. I guess through the mechanism of collective bargaining, each one of the bargaining units has determined its own objectives and has traded off, could we say, maybe one benefit for another; that could occur.

It is not necessarily true that every bargaining unit would want to pursue the same line. If you are in an industry that is expanding, but where the workforce, or the older workforce is going to have a problem, then you may want to develop a program which would permit early retirement. Maybe another workforce within another unit may not determine the same objectives, but it is within their scope to be able to develop them if they so desire. Again, I really do not have an answer as to how we provide pensions for people who do not belong to our organization outside of, say, in the public pension system, but certainly because of the diversity of this group we are not really discussing that subject this morning. I guess I would be hard pressed to say how we can bring the pension, the multi-employer pension plan provisions that we currently have in effect, to people who are not members of the organization and not part of the participating group of employers that make the contributions.

Mr. Reid (St. Catharines): It was suggested, Mr. Chairman and Mr. Paquette, that because you are a joint committee, comprised of both management and union, that you could give a balanced approach to our task of pension reform and be in a position to make recommendations thereto.

I think you have clarified the situation; really you are only speaking for the graphic arts industry and you cannot very well expand that provision to speak for anything other than that.

Assuming that the graphic arts and printing industry is a trade unionized industry with practically all of your employees unionized, is it fair to say that the philosophy presented today is basically one of: Leave us alone, we will work out our own salvation? In your early introductory comments you did suggest that there were certain base reforms that were necessary, but nevertheless we should adopt a go slow approach.

One step further. I do not note any recommendations with respect to the OAS, GIS or the CCP, that are being emphasized in your presentation. Do you feel that these basically should be left alone, and then allow you to work out your own salvation with respect to any other issue over and above the poverty line considerations that GIS would give?

Mr. Mitchell: If I could just answer that question, Mr. Reid, or try to answer it.

I think the brief recognizes these plans are supplemental and that the public system is a basic building block of any pension system. When we said we felt we could give a balanced view, it was a balanced view with respect to the private pension system as it affects multi-employer plans, because it is a jointly trusteed group and because there are a lot of various employer interests as well as various union interests in it. You are quite right, no position has been taken here, with respect to the CPP and the Old Age Security system, because it was not an

[Traduction]

non à un régime de pension particulier. Je crois qu'avec les négociations collectives, chaque unité de négociation détermine ses propres objectifs et obtient certains compromis en cédant un avantage contre un autre par exemple; c'est possible.

Il n'est pas certain toutefois que toute unité de négociation souhaite poursuivre la même voie. Si vous vous trouvez dans une industrie en expansion où la main-d'oeuvre, la main-d'oeuvre plus âgée, risque de rencontrer un problème, vous pouvez envisager de mettre sur pied un programme qui permettrait une retraite anticipée. Peut-être que les membres d'une autre unité de négociation ne se fixeraient pas les mêmes objectifs mais s'ils le souhaitent, cela leur est possible. Là encore, je ne peux vraiment pas vous dire comment offrir des pensions de retraite à ceux qui n'appartiennent pas à notre syndicat, sauf pour le régime public, mais étant donné la diversité du groupe, ce n'est pas vraiment l'objet de notre discussion ce matin. Je trouverais d'ailleurs difficile d'indiquer comment adapter les dispositions du régime de pensions réunissant plusieurs employeurs que nous avons à l'heure actuelle pour des gens qui n'appartiennent pas à notre syndicat ni au groupe des employeurs cotisant.

M. Reid (St Catharines): Monsieur le président et monsieur Paquette, on nous a dit que puisque vous étiez une commission mixte regroupant à la fois le patronat et les syndicats, vous pourriez envisager notre tâche objectivement et nous présenter des recommandations.

Vous venez à mon avis de préciser la situation; en fait, vous ne représentez que le secteur des arts graphiques et vous ne pouvez pas de ce fait parler d'autres groupes.

A supposer que les arts graphiques et l'imprimerie aient un secteur presque entièrement syndiqué, peut-on conclure des principes énoncés aujourd'hui que vous nous conseillez de vous laisser vous occuper vous-mêmes de votre salut? Vous nous avez déclaré au début qu'il fallait apporter certaines réformes fondamentales mais que nous devrions en tout état de cause procéder lentement.

Autre chose: je remarque qu'il n'y a pas de recommandations touchant la sécurité de la vieillesse, le supplément de revenu garanti ni le Régime de pensions du Canada. Estimez-vous qu'essentiellement il ne faut pas les modifier afin que vous puissiez faire vous-même votre salut pour toute question dépassant les considérations de seuil de pauvreté qu'offre le Supplément de revenu garanti.

M. Mitchell: Si vous me permettez de répondre ou d'essayer de répondre à votre question, monsieur Reid.

Notre mémoire reconnaît en effet que ces régimes sont des régimes complémentaires et que le régime public est la base sur laquelle doit s'édifier tout régime de pension. Lorsque nous disons que nous pouvons présenter un point de vue équilibré, c'est à propos du régime de pension privé concernant plusieurs employeurs. Il s'agit en effet d'un groupe mixte d'employeurs et de syndicats variés ayant chacun leurs propres intérêts à défendre. Vous avez tout à fait raison en disant que nous n'avons pas pris position quant au Régime de pensions du

[Text]

appropriate forum in which a consensus was achievable on those issues.

• 1025

The representatives of these groups, the various trade union employers will be taking perhaps different positions in this committee with regard to those issues. But on the ones on which consensus was achievable with respect to the very important issues of private pension reform, on that we think it is a balanced view and representative, I think, probably not only of the graphic arts industry but of multi-employer plans in general that are jointly trustee and are the result of a mature collective bargaining process.

Mr. Reid (St. Catharines): That leaves us with a real problem, Mr. Chairman. First of all, what you bring forward are only those things that are arrived at by way of consensus, leaving out the really contentious items. Who speaks for the part-time employees? Who speaks for the actual pensioner who is already on retirement, receiving pension. How does he have any assurance that he will receive ad hoc contributions to relieve him from the erosion of his pension in an inflationary period.

Mr. Mitchell: Do not misunderstand; it is not that the people who are sitting before you today do not have issues and do not have views that they are going to submit to you on these issues, it is just that they are going to do so through different vehicles than jointly-trusteed pension plans. The pension plan itself is not in a position to take a position on those because of its nature, but the various components of the various unions and the various employer groups are obviously going to be taking positions before you but through a different vehicle. I think it is just as simple as that.

Mr. Reid (St. Catharines): Let me put it more directly then, Mr. Chairman. How did you arrive at the position that you should not have an inflation protection measure in your plans. Were there negotiations in the various union discussions requesting such? Did they go from there to the joint committee for consideration and who really reached the decision?

Mr. Mitchell: The answer to that is that every time there is an increase in the assets of the plan that can be passed on to members, they are virtually immediately passed on. The full amount that is available is always passed on—that is the practice—but at the discretion of the trustees perhaps in different ways at different times.

The Chairman: We are not suggesting that any excess interest that has been accumulating in the fund has been used to reduce contributions. By and large we have found that most groups that have come here before us have said they have increased benefits. The unfortunate part is that they have increased the benefits to the active workers to the expense of the ones who worked previously, who are on retirement. I think that is more to the point.

Mr. G. L. Griesbauer, Jr. (Administrator, Graphic Arts International Union, Supplemental Retirement and Disability Plan): Mr. Chairman, The history of the Graphic Arts Supplemental Retirement and Disability Fund, as Mr.

[Translation]

Canada et à la sécurité de la vieillesse car ces questions ne semblaient pas réunir de consensus.

Les représentants de ces groupes, les employeurs des divers syndicats vous donneront peut-être un avis différent à ce propos. Par contre lorsqu'un consensus est apparu possible sur les questions très importantes que sont la réforme des pensions privées, je crois que nous présentons un avis assez équilibré et représentatif et peut-être pas seulement pour les arts graphiques mais pour tous les régimes réunissant divers employeurs mutuellement responsables ayant négocié collectivement.

M. Reid (St. Catharines): Nous avons là un vrai problème. Tout d'abord, vous ne nous présentez de recommandations que sur les éléments sur lesquels vous avez obtenu un consensus. Qui alors représente les employés à temps partiel? Qui, ceux qui sont déjà à la retraite et touchent une pension? Comment peuvent-ils être assurés de recevoir des cotisations spéciales pour compenser la diminution de leur revenu de pension en période inflationniste?

M. Mitchell: Comprenez bien que les gens qui sont ici ont évidemment des avis à vous soumettre sur tous ces points mais ils choisiront d'autres véhicules que les régimes de pension en fiducie mixte. Le régime de pension lui-même ne peut prendre position sur ces différents points du fait même de sa nature mais les divers éléments des divers syndicats et des divers groupes d'employeurs vont évidemment vous présenter leur point de vue par d'autres moyens. C'est aussi simple que cela.

M. Reid (St. Catharines): Je vous poserais alors ma question encore plus directement? Comment en êtes-vous arrivés à décider que vous ne devez pas intégrer à vos régimes une protection inflationniste? Est-ce le fait de négociations? Une telle décision a-t-elle été soumise à la commission mixte et qui a finalement pris la décision?

M. Mitchell: Chaque fois qu'une augmentation de l'actif peut être transmise au bénéficiaire, elle l'est presque immédiatement. Tout ce qui existe est toujours immédiatement distribué, c'est automatique, bien que les fiduciaires puissent choisir le mode et le moment d'une telle distribution.

Le président: Nous ne prétendons pas qu'un éventuel intérêt supplémentaire accumulé puisse servir à diminuer les cotisations. Nous avons constaté de façon générale que la plupart des groupes qui ont comparu devant nous ont augmenté les prestations. Malheureusement, ils les ont augmentées pour les travailleurs en activité aux dépens de ceux qui travaillaient autrefois et qui sont maintenant à la retraite. Je crois que c'est plutôt là la question.

M. G.L. Griesbauer, Fils (administrateur, Syndicat international des arts graphiques, Régime de retraite et d'invalidité complémentaire): Monsieur le président, comme le disait M. Paquette, depuis 1967, le Fonds de retraite complé-

[Texte]

Paquette indicated, was that since 1967 there have been 21 different plan improvements and nine of those have been actual benefit improvement. The trustees have been acutely aware of the needs of the retirees and not only have they made these benefit improvements apply to future retirees but they, in each case, have always made the improvements go to all the existing retirees and beneficiaries, so they have had a track record of doing the very thing that you are trying to accomplish.

Mr. Paquette: On another pension plan, the Graphic Arts Pension Plan, the facts that I have before me indicate that benefits to retirees were increased by \$40 a month across the board in 1974; another \$30 in 1977; another \$10 in 1979 and that is because at the outset of the program the pensions were so low that to apply a percentage formula would not have made sense nor was the need to use the across-the-board formula in order to get those lower pensions up. That was followed by a 7% increase in 1980, an 18% increase in 1983 and 3 1/3% on January 1, and the only reason it was 3 1/3%—it is an odd number—is that if we had not limited it to 3 1/3%, the retirees would have got more than the active and that could have created some internal problems. I guess in the area of the excess interest formula, what concerns us most is that right now at least two of the funds are working with an actuarial assumption return on investment of 16.75%

• 1030

Under the excess interest formula we are talking about reducing that possibly to 3.5%. The average employer belonging to both the Graphic Arts pension plan and the supplemental retirement plan of Canada is contributing somewhere around \$41 to \$42 a week per employee, per week, to pension. Now, if to implement an excess interest formula—and our actuaries are correct on it; three independent actuaries have said that we are going to have to more than double our cost—our question is, how, through the collective bargaining process, do we go back to the well and get another \$40 or \$50 a week in order to implement those benefits?

I can tell you right now that our people are formulating proposals and the last thought in their minds, I believe, is pension at this point in time, but rather how they are going to provide some job security when their SUB fund goes bankrupt during the year. While they were unemployed, while there was a lay-off, they did not get any benefits. If there were an excess interest formula, then the question is how do we, first of all, negotiate the money, and secondly, is that really the sensitivity, the participants, at this point in time, or at any other point in time? I am not sure. That is why I said at the outset that pension legislation in certain forms is fine, but it is not necessarily a panacea. It may not be what is good for the industry and it may not be good for the participant.

The other question I ask about the excess interest formula is if it is adjusted on a yearly basis, what guarantee does the pensioner have that there are going to be funds to provide that

[Traduction]

mentaire et d'invalidité des arts graphiques a subi 21 modifications dont neuf ont consisté à augmenter véritablement les prestations. Les fiduciaires sont tout à fait avertis des besoins des retraités et ont non seulement amélioré les prestations pour les futurs retraités mais dans chaque cas pour tous les retraités et bénéficiaires actuels. Ils ont donc toujours fait exactement ce que vous essayez d'accomplir.

M. Paquette: Pour un autre régime de pension, celui des arts graphiques, les chiffres que j'ai sous les yeux montrent que les prestations aux retraités ont été majorées de 40 dollars par mois en 1974 pour tout le monde; de 30 dollars en 1977; de 10 dollars en 1979. Cela s'explique parce qu'au début les pensions étaient tellement faibles qu'appliquer un pourcentage aurait été ridicule et qu'il n'était pas nécessaire non plus d'avoir une formule générale pour relever les pensions les plus faibles. Cela a été suivi d'une majoration de 7 p. 100 en 1980, de 18 p. 100 en 1983 et de 3 1/3 p. 100 le 1^{er} janvier. Ce chiffre de 3 1/3 p. 100 peut sembler bizarre et c'est parce que si nous ne l'avions pas limité à 3 1/3 p. 100, les retraités auraient obtenu plus que les bénéficiaires en activité ce qui aurait créé certains problèmes internes. Pour ce qui est de la formule des intérêts supplémentaires, ce qui nous préoccupe le plus c'est qu'à l'heure actuelle, au moins deux des fonds supposent un rapport actuariel de leurs investissement de 16.75 p. 100.

Nous envisageons de diminuer peut-être la formule touchant les intérêts inflationnistes à 3,5 p. 100. L'employeur moyen à la fois membre du régime de pension des arts graphiques et du régime complémentaire de pensions de retraite du Canada contribue de \$41 à \$42 par semaine et par employé à cette pension. Si pour appliquer une formule d'intérêts inflationnistes, et nos actuaires ont raison quand pris indépendamment ils déclarent chacun qu'il va nous falloir plus que doubler nos coûts, la question est de savoir comment par le processus de négociation collective aller à nouveau puiser \$40 ou \$50 par semaine pour cela?

Je puis vous dire tout de suite que nos membres préparent des propositions et que la dernière chose qui leur vient à l'esprit est la question des pensions mais plutôt comment offrir une certaine sécurité d'emploi lorsque leur Fonds de prestations supplémentaires de chômage sera épuisé dans l'année. Pendant qu'ils étaient au chômage, lorsqu'il y avait une mise à pied, ils ne touchaient pas de prestations. S'il y avait une formule d'intérêts inflationnistes, il faudrait savoir tout d'abord comment négocier ces fonds et, deuxièmement, si c'est vraiment ce qui intéresse particulièrement les participants aujourd'hui ou en général? Je n'en suis pas sûr. C'est pourquoi je déclarais au début que les lois sur les pensions sont peut-être très bien sous certaines formes mais que ce n'est pas nécessairement une panacée. Peut-être n'est-ce pas ce qu'il faut à l'industrie et aux participants.

L'autre question que je me pose à propos de la formule d'intérêts inflationnistes c'est que si elle est calculée annuellement, rien ne garantit au retraité que les fonds seront bien là

[Text]

pension down the road? The solutions that are offered in the green paper: reduce wages, take it out of profits or increase the employee's contribution. In the cases of the majority of these participants in the plan that we are talking about, the employer is the sole contributor and, therefore, the only way to get additional money into the fund is to go to the bargaining table and achieve it.

If it takes another \$15 or \$20 a week, are we saying that the workers should strike in order to do that, in order to have an inflation cover pension program? I am not sure that that is really the road that we want to go down. We have a great deal of concern, as trustees, if this kind of legislation takes place, whether we could fulfil our fiduciary responsibility and provide the benefits and the pensions that were guaranteed, or whether we would be better to wind up the plan and go into a RPA and not be bothered.

There is that consideration that will have to be taken into account. I do not know if I could stand up in front of a union membership and say that five or ten years down the road you shall have a pension. I am not sure that we can negotiate the moneys to cover the premiums required. If we have to double premiums, as our actuaries tell us, I do not know if we can negotiate that kind of money.

The Chairman: Last question, please.

Mr. Reid (St. Catharines): Yes, I hear you saying very distinctly and clearly that whatever benefits or expansion of the private sector pension plans or the public sector plans, we have to be sure that we do not put people out of business—no jobs. Jobs come first.

But what I am very much interested in is the actual process from your multi-employer approach. How do you arrive at a conclusion as to whether or not the costs would be excessive? If somewhere along the line, in one or the other of the union negotiating activities, there were a benefit that a segment of your people wanted, what happens to it in the process? Where does it get to in your joint committee? I would assume that the representative of the union would be putting forward the desirability and even the necessity of that benefit, and that management would be concerned with costs. You would have to iron it out at this joint committee.

Mr. Paquette: I guess it is not at this point that that question is addressed. Maybe it has been addressed over the last 15, 20 or 30 years. In the formulation of all contract proposals, members are consulted. There are meetings in every city and the participants in the funds designate their interest and their priorities and, as a result, additional money is negotiated into the pension fund. And the member's viewpoint or the union member's viewpoint—his approach is, I want retirement at age 55. I would like vesting earlier, or I want a spousal benefit—I want these things. It is up to us to go to the actuaries, get that translated into a cost, and then go to the bargaining table with the cost and the benefit and submit it to the employers and negotiate it. By the time the money is negotiated, the member has already spoken, the participant has spoken, as to where he wants that oriented.

[Translation]

au moment où il en aura besoin? Les solutions offertes dans le livre vert comme la réduction des salaires, le prélèvement sur les bénéfices ou la majoration des cotisations des employés, ne semblent pas s'appliquer. Pour la majorité des participants au régime dont nous parlons, l'employeur est le seul à cotiser et la seule façon de trouver des fonds supplémentaires est de le négocier à la table de négociation.

Si cela représente \$15 ou \$20 de plus par semaine, cela veut-il dire que les employés devraient faire la grève pour que leur régime de pension soit indexé à l'inflation? Je ne suis pas sûr que ce soit la voie à suivre. Nous fiduciaires nous inquiétons beaucoup que si ce genre de loi est adoptée, nous ne puissions nous acquitter de nos responsabilités financières et offrir les bénéfices et les pensions garantis. Nous nous demandons donc s'il ne serait pas mieux alors de mettre fin à ce régime et de nous contenter d'un compte de pension enregistré.

Il faudra tenir compte de cette considération. Je ne sais pas si je pourrais aller déclarer à des syndiqués que dans cinq ou dix ans ils auront droit à une pension. Je ne suis pas sûr que nous puissions négocier les fonds nécessaires pour couvrir les primes requises. S'il faut doubler les primes, comme nous le disent nos actuaires, je ne sais pas si ce sera négociable.

Le président: Dernière question, s'il vous plaît.

M. Reid (St. Catharines): Vous dites donc très précisément que quelles que soient les prestations ou le développement des régimes de pensions du secteur privé ou du secteur public, il faut s'assurer de ne pas obliger les gens à fermer boutique et à ainsi supprimer des emplois. Que les emplois sont une priorité.

Toutefois, ce qui m'intéresse beaucoup c'est votre formule d'employeurs multiples. Comment parvenez-vous à conclure que les coûts seraient ou non excessifs? Si à un moment donné, dans l'une ou l'autre des activités de négociation syndicales, une partie de vos membres demandait une prestation, qu'arriverait-il? Où cela intervient-il dans votre commission mixte? Je suppose que le représentant du syndicat indiquerait qu'il est souhaitable et même nécessaire d'avoir une telle prestation et que le patronat s'inquiéterait des coûts. Il faudrait donc régler le problème au sein de cette commission mixte.

M. Paquette: Je crois que ce n'est pas le moment de s'interroger là-dessus. Peut-être qu'on s'est interrogé là-dessus dans les quinze, vingt ou trente dernières années. Les membres sont consultés en effet avant de formuler toute proposition de contrat. Il y a des réunions dans toutes les villes et les participants au fonds indiquent leur intérêt et leurs priorités et c'est alors que l'on négocie les fonds supplémentaires pour le fonds de pension. Le point de vue du membre ou du syndicaliste qui veut se retirer à 55 ans, bénéficier plutôt de la dévolution ou obtenir une prestation de conjoint est soumis aux actuaires qui indiquent ce qu'il en coûterait. Nous nous présentons alors à la table de négociation avec les coûts et les prestations et négocions le tout avec les employeurs. Lorsque les négociations arrivent à leur conclusion; les membres se sont déjà exprimés, ils ont déjà indiqué leur priorité.

[Texte]

• 1035

I guess after sitting on boards of trustees for some 10 or 15 years and having gone through the process of going to the members a number of times, I believe it is quite easy to understand where the member stands on these issues. I am not sure that if we said he could go into a candy store and there it all is, he can have it, he is not going to say yes, but if you establish the priorities as to what he wants, if I hear our members correctly, what they are really saying is they want an earlier retirement. That really is their fundamental concern, because they are becoming unemployed.

The Chairman: Thank you.

Mr. Weatherhead:

Mr. Weatherhead: Thank you, Mr. Chairman.

Like Mr. Reid, I would like to welcome the delegation here today. I just have a few questions, Mr. Chairman.

The question of vesting caught my ear, and the claim that the administrative costs would be too high if the vesting period were, say, less than five years. The green paper talks in terms of two years. Most of the groups that have come before us seem to be more or less content with two years, although there probably are a few exceptions. It seems to me, perhaps not in your industry but in general, that we have more and more mobility of workers between jobs, going from one industry to another and one part of the country to another. While hopefully they work more than two years in a given place, they may, particularly in their earlier years of work, work a number of two-plus year periods before getting established in one location in the country or in one particular industry.

Really, when we are talking about administrative costs, why, in these days of computers and everything else, would they be so much greater for two years than five years?

Mr. Mitchell: I do not know that they are so much greater; they are about 50% higher. The costs of two-year vesting have been estimated at about 2% and the costs of five-year vesting at about 3%—added costs to what they are now. There is simply, I guess, a feeling that the value of the benefit that is built up in those additional three years could not be justified on economic grounds, particularly if you include a lot of part-time people in that. If you have a lot of part-time people with less than two years, you may well have a lot of very small values built up, which will have to be carried for a significant amount of time. We think, certainly as a first step, five-year vesting is more appropriate. Ultimately it may turn out that it can be reduced, lowered, if possible. I guess the experience of the administrators of the plan with this kind of thing, with the number of participants we have, is that the value of the benefits that would be built up is just not justified by that added cost.

[Traduction]

Participant à des conseils d'administrateur depuis près de 10 ou 15 ans et ayant consulté nos membres à de nombreuses reprises, je crois qu'il m'est assez facile de déterminer leur position à ce sujet. Si nous leur disions qu'ils peuvent tout avoir qu'ils peuvent tout prendre il est possible qu'ils répondent oui, mais leur priorité, et je ne pense pas me tromper, c'est la retraite anticipée. C'est ce qu'ils veulent avant tout, le chômage se faisant de plus en plus menaçant.

Le président: Merci.

Monsieur Weatherhead.

M. Weatherhead: Merci, monsieur le président.

Tout comme M. Reid, je tiens à souhaiter la bienvenue à nos témoins d'aujourd'hui. Je n'ai que quelques questions à poser, monsieur le président.

La question qui a retenu mon attention est celle de la dévolution. Selon vous, les frais administratifs seraient trop élevés si cette période de dévolution était inférieure à, disons, cinq ans. Le Livre vert s'est fixé comme chiffre deux ans. La plupart des groupes que nous avons entendus semblent plus ou moins se satisfaire de ces deux ans bien qu'il y ait probablement quelques exceptions. Il me semble, peut être pas dans votre secteur particulier, mais d'une manière générale que les travailleurs sont de plus en plus mobiles, qu'ils passent d'un secteur de l'industrie à un autre et qu'ils se déplacent d'une région du pays à une autre. Bien qu'il soit à espérer qu'ils travaillent pendant plus de deux ans au même endroit, il se peut, surtout au début de leur carrière, qu'ils accumulent une série de périodes de deux ans ou plus avant de s'établir définitivement dans une région du pays ou dans un secteur particulier de l'industrie.

À l'ère de l'informatique, parlant de frais administratifs, comment peut-on dire qu'une période de deux ans coûterait beaucoup plus cher qu'une période de cinq ans?

M. Mitchell: Je ne sais si la différence est si importante; elle est d'environ 50 p. 100. Le coût de la dévolution sur deux ans a été estimé à environ 2 p. 100 et le coût sur cinq ans à environ 3 p. 100—coûts venant s'ajouter à ceux d'aujourd'hui. Il est tout simplement estimé, je crois, que la valeur de la prestation accumulée au cours de ces trois années supplémentaires ne peut avoir de justification sur le plan économique, surtout si on inclut nombre d'employés à temps partiel. Si on a beaucoup d'employés à temps partiel pendant moins de deux ans, cela peut fort bien entraîner l'accumulation d'un grand nombre de toutes petites valeurs qui devront être assumées pendant une période considérable. Nous pensons qu'au départ, certainement, une période de dévolution de cinq années est plus appropriée. Eventuellement, par la suite, il est possible que cette période puisse être réduite. En vertu de leur expérience, les gestionnaires de notre caisse compte tenu du nombre de cotisants, estime que la plus-value des prestations ainsi accumulée n'est pas justifiée par les frais supplémentaires que cela entraîne.

[Text]

Mr. Weatherhead: We are not talking, of course, of below two years, we are talking of starting at two years and . . .

Mr. Mitchell: In a multi-employer industry, it depends on how you count two years. Are you going to count hours and are you going to count shifts? It is possible, say, for students who work for four months of a year to build up in two years enough credits to vest, and it is certainly possible for people who are working part-time at various times during the year to build up those kinds of credits and not stay, really, for the long term but leave. It is simply felt, I guess, that the value of what is earned is not going to be worth carrying for that additional period. Certainly there is no objection to reducing it to five years.

Mr. Weatherhead: Would two years equal 24 months, or are there different ramifications there?

Mr. Mitchell: Yes. In the case of multi-employer plans, a lot of thought has to be given to how these things are going to be accumulated. In some industries, the construction industry for example, I think you would probably have to do it on the number of hours, or the number of shifts. In the printing industry you would probably have to do it on a different basis. It does not make sense, in a lot of cases, simply to contemplate two continuous years of service. It just does not occur.

• 1040

So it really depends on how it is done and how the regulations are formulated and what not. There is some concern that the green paper did not seem to take into account these sorts of technical problems that might occur.

Mr. Weatherhead: If, say, a summer student going through college and postgraduate professional training or something else worked four months a summer for six summers, would it be that difficult to keep his name and his records on some computer and finally give him two years' vesting? I am not arguing; I am just trying to understand some of these problems which you say the green paper may not have gone into too much detail on. What we have been talking about here, gentlemen, over the last couple of months, and probably for the next few months, I think is going towards the two-year vesting as something that seems to be coming that way, and I do not know whether we have heard too much on some aspects, such as what we are discussing right at the present moment.

Mr. Mitchell: I think it is fair to say that the added costs are not extreme. But, at the same time, someone has to make a judgment that they are worth the value of the benefits that are built up in those additional three years; because there is a cost to them as well as a benefit. In our view, with some of the people who would be covered, as contemplated it would not be worth it. I do not know that I can help you much more than that.

[Translation]

Mr. Weatherhead: Bien entendu, nous ne parlons pas d'une période de moins de deux ans, mais de période à partir de deux ans et . . .

Mr. Mitchell: Dans les secteurs industriels à plusieurs patrons, cela dépend de la manière dont on calcule ces deux ans. Allez-vous faire le calcul des heures, des périodes en travail posté? Il est possible, par exemple, aux étudiants qui travaillent quatre mois par année d'accumuler suffisamment de crédits en deux ans pour procéder à une dévolution, et il est certainement possible à ceux qui travaillent à temps partiel et de façon périodique pendant l'année d'accumuler ce genre de crédit puis changer d'emploi. Nous estimons simplement que la valeur de ce qui est gagné ne vaut pas la peine d'être pris en compte pendant cette période supplémentaire. Cette réduction à cinq ans ne rencontre aucune objection.

Mr. Weatherhead: Est-ce que deux années égalent 24 mois ou y a-t-il différentes ramifications?

Mr. Mitchell: Oui. Dans le cas des régimes multi-employeurs, on a beaucoup réfléchi à la manière de calculer cette accumulation. Dans certaines industries, dans celle du bâtiment par exemple, je pense qu'il faudrait le faire sur la base du nombre d'heures ou sur la base du nombre de périodes de travail. Dans le secteur de l'imprimerie, il faudrait probablement le faire sur une base différente. Dans de nombreux cas, envisager de faire le calcul sur la base de deux années continues de service est tout simplement absurde. Cela ne correspond pas à la réalité.

Tout dépend, donc, de la façon dont sont fixés les règlements d'un certain nombre d'autres facteurs. On semble craindre, dans certains milieux, que le Livre vert n'ait pas tenu compte de ces problèmes d'ordre technique.

Mr. Weatherhead: Prenons le cas d'un étudiant du niveau postsecondaire ou d'une personne poursuivant sa formation professionnelle au niveau du troisième cycle ou à quelque autre niveaux. Supposons qu'il travaille quatre mois l'été pendant six étés. Serait-il tellement difficile de garder son nom et son dossier sur ordinateur et lui accorder au moment opportun la dévolution ou le droit aux versements au bout de deux ans? Je ne me prononce pas pour ou contre. J'essaie seulement de comprendre certains des problèmes qui, selon vous, n'ont pas été suffisamment développés dans le Livre vert. Ce dont nous parlons depuis quelques mois, ce dont nous parlerons au cours des prochains mois, c'est de la dévolution possible au bout de deux ans. Je ne sais pas si nous avons suffisamment examiné tous les aspects de la question, entre autres, les aspects dont nous discutons maintenant.

Mr. Mitchell: Il est certainement possible de faire valoir que les coûts supplémentaires ne seraient pas tellement élevés. Par ailleurs, il faut que quelqu'un décide, à un moment donné, si les prestations accumulées au cours de ces trois années supplémentaires en valent la peine. En effet, il y a des coûts attachés à ces prestations supplémentaires. À notre avis, les prestations n'en vaudraient pas la peine pour certaines personnes visées. C'est tout ce que je puis vous dire sur ce chapitre.

[Texte]

Mr. Weatherhead: Talking about the part-time workers, I think you indicated that you wanted to leave that problem to negotiation. One question would be—and Mr. Reid may have referred to this—are they strong enough to bargain effectively for themselves, or are they forgotten about, really, when negotiations take place?

Mr. Paquette: I would have to say no. They are covered by collective agreement. Where they are covered by a collective agreement, in the vast majority of cases they are participants of the pension plan, contributions are made on their behalf and they acquire the vesting rights under the conditions that currently exist. In none of the plants currently is the vesting as low as two years.

I guess the question that arises for the summer student who works in a printing plant during a summer period . . . It is not necessarily true that he is going to come back to the industry. The history in the graphic arts industry of the unionized employee is that people become long-service employees; it is nothing for us to give out 25- and 35-year pins. So the vast majority of people who move into the industry continue in the industry and we are not really besieged to a large degree with a lot of part-time workers. Where we do have them, they are covered by a collective agreement. They are part-time full-time workers in some cases: people who want to work six or eight months of the year and come back annually and do acquire pension credits.

As far as others . . .

Mr. Weatherhead: What percentage would there be of part-time workers in your overall employees—10%?

Mr. Paquette: No, it would be way less than 10%.

Mr. Franklyn R. Smith (General Manager, Council of Printing Industries of Canada): Maybe 4% or 5%.

Mr. Paquette: At the outside.

Mr. Weatherhead: Most just to cover the summer . . .

Mr. Paquette: Some of them for summer and some to cover the catalogue houses. If they would come in for Bell Telephone or the catalogues and that type of thing and move out again or go to another . . . , they would be the full-time temporary employees, if we could use that term. They are covered and acquire pension rights. The summer employees are those who finish school and work during the summer and then go back to university. They may work one or two summers to accumulate enough money to go back to school, and then they end up in some other field, in the majority of cases.

Mr. Weatherhead: Do you foresee the employment in your industry being as stable in the future as it has been in the past as far as people going in and working for 30 or 35 years are concerned?

Mr. Paquette: I attended the Swedish Embassy high tech conference about two weeks ago, and all I can say is that if I

[Traduction]

M. Weatherhead: En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, vous avez indiqué, sauf erreur, que vous vouliez que leurs cas soient réglés dans le cours des négociations. La question se pose, M. Reid y a peut-être fait allusion. Ces travailleurs sont-ils suffisamment forts pour négocier efficacement en leur propre nom ou sont-ils les grands oubliés lors des négociations?

M. Paquette: Je dirais non. Ils sont visés par les conventions collectives. Dans ce cadre, ils sont la plupart du temps participants au régime de pension, des cotisations sont versées en leur nom et ils acquièrent les droits au versement aux conditions prévues. Cependant, dans aucun cas actuellement, le droit aux versements n'est prévu aussi tôt qu'au bout de deux ans.

En ce qui concerne l'étudiant qui travaille l'été dans une imprimerie . . . Pour commencer, il n'est pas prouvé qu'il revient à ce secteur plus tard. L'histoire du secteur des arts graphiques montre que les employés syndiqués ont tendance à rester en poste très longtemps. Il n'est pas habituel chez nous de remettre des insignes attestant 25 ou 35 ans de service. Donc, la majorité des gens qui viennent à notre secteur y restent. Nous ne subissons pas tellement l'assaut des travailleurs à temps partiel. Par ailleurs, ceux que nous avons sont protégés par les conventions collectives. Il y en a parmi eux qui travaillent régulièrement à temps partiel, c'est-à-dire qui travaillent six ou huit mois de l'année tous les ans. Ils accumulent des crédits aux termes du régime de pension.

En ce qui concerne les autres . . .

M. Weatherhead: Quel pourcentage représenteraient vos travailleurs à temps partiel? Dix pour cent?

M. Paquette: Ce serait moins de 10 p. 100.

M. Franklyn R. Smith (directeur général, Council of Printing Industries of Canada): Le pourcentage se situerait peut-être autour de 4 ou 5 p. 100.

M. Paquette: Au plus.

M. Weatherhead: La plupart travailleraient seulement l'été . . .

M. Paquette: Il y en a qui travailleraient l'été et d'autres qui seraient embauchés pour l'impression des catalogues. Ils viendraient pour les imprimés de la compagnie de téléphone Bell ou les catalogues. Ensuite, ils iraient ailleurs . . . Ils constitueraient des travailleurs à temps partiel réguliers, si vous voulez. Ils seraient visés par les conventions collectives et accumuleraient des crédits aux termes du régime de pension. Les travailleurs d'été seraient ceux qui auraient terminé leur cours secondaire et qui se prépareraient à aller à l'université. Ils travailleraient un ou deux étés pour payer leurs frais de scolarité. À la fin de leurs études, ils se dirigeraient vers un autre secteur dans la plupart des cas.

M. Weatherhead: Vous croyez que l'emploi serait aussi stable à l'avenir dans votre secteur qu'il l'a été dans le passé et que les gens pourront continuer d'y travailler pendant 30 ou 35 ans?

M. Paquette: J'ai participé à la conférence sur la haute technologie à l'ambassade de Suède il y a deux semaines. Si je

[Text]

knew that answer I would have been on the podium and I would have been a genius. I really do not know.

I am sorry; I did not mean to be facetious. I do not know. At this point all I can say is . . .

The Chairman: You really did not want to be the union representative for robots—right? Is that . . . ?

• 1045

Mr. Paquette: I had been considering that one, except I have a couple of employers beside me, and I do not want to tip my hand.

Mr. Weatherhead: That is fine, Mr. Chairman.

The Chairman: I just want to follow up a bit on this excess interest approach that was raised, I think, by Mr. Kaplan.

Perhaps, with respect, your group has been better to the ones who have been previously retired than to other groups. We have had industries that have come here and we have found that if you ask them questions, the benefit attributed to excess interest has gone mainly to active workers. In other words, they have not treated the previously retired workers as well as your group has. We have found, by and large, excess interest—you are right—has not been used by employers to any large extent to reduce their costs, but rather it has gone to increase benefits.

The problem is that those increased benefits are going to the active workers rather than to the ones who have been retired.

Can you suggest some way—I mean, costs are involved in that excess interest approach. Is your opposition to the excess interest approach philosophical? Is it because of cost? If it is because of cost, can you give us another formula that you might be able to live with, other than the one that has been outlined in the green paper?

Mr. M. Kaplan: I think it is both on the basis of cost—I think we have demonstrated as far as our plans are concerned that it has a tremendous impact on cost . . . and I think on a philosophical basis, in the sense that, again, we believe the trustees here should be and are in the best position to determine where that money should be put. As Mr. Paquette has indicated, in some cases it is felt, and also expressed by the membership, that rather than a dollar increase in benefit at any one point in time, improvements in other positions might be more important. I do not think legislation can determine for any particular plan what is more important at any particular point in time.

I appreciate your concern about the fact that money is . . .

The Chairman: We have to be fair. The ones that have done it, let us say, and have increased the benefits to the active workers to the detriment of those who have been previously—they have been done in joint consultation between union representatives and management, so it is not as if it is all one-sided in that process.

[Translation]

connaissais la réponse à cette question, j'aurais été l'un des conférenciers à cette occasion et aurait été considéré comme un génie.

Excusez-moi. Je n'ai pas voulu plaisanter. Tout ce que je puis vous dire . . .

Le président: Vous ne voulez pas devenir le représentant syndical de robots, c'est bien cela?

M. Paquette: J'y ai songé, mais je suis flanqué d'employeurs. Je ne veux pas montrer mon jeu.

M. Weatherhead: C'est tout, monsieur le président.

Le président: Je voudrais revenir sur cette question des intérêts excédentaires qu'a évoquée M. Kaplan, je pense.

En toute déférence pour les autres groupes, le vôtre s'est montré plus favorable aux gens déjà à la retraite. En réponse à nos questions, d'autres secteurs nous ont dit que les intérêts excédentaires ont profité surtout aux travailleurs en activité. En ce qui vous concerne, vous avez semblé plus généreux à l'égard des gens déjà à la retraite. De façon générale, nous avons pu constater qu'en effet les intérêts excédentaires n'ont pas été utilisés par les employeurs pour réduire leurs coûts. Ils ont plutôt servi à accroître les prestations.

Le problème est que ceux qui profitent de ces prestations accrues sont les travailleurs en activité plutôt que les travailleurs déjà à la retraite.

Toute cette question de la distribution des intérêts excédentaires a une incidence sur les coûts. Pouvez-vous nous dire si votre position à l'approche actuelle à cet égard est théorique, si elle a quelque chose à voir avec les coûts? Si c'est une question de coûts, pouvez-vous nous donner une autre formule que celle qui est proposée dans le Livre vert?

M. M. Kaplan: C'est à la fois une question de coût—nous avons montré que l'incidence sur les coûts était considérable pour nos régimes—et de théorie, en ce sens que selon nous ce sont les fiduciaires qui sont les mieux placés pour décider de la façon dont l'argent doit être investi. Par ailleurs, comme M. Paquette l'a indiqué, certains, dont les participants, estiment que plutôt que d'accroître les prestations d'un dollar à un moment ou à un autre il serait préférable d'apporter des améliorations à d'autres niveaux. En ce qui me concerne, je ne pense pas que ce soit à une loi de déterminer ce qui est le plus important pour tel ou tel régime à tel ou tel moment.

Je comprends votre point de vue selon lequel l'argent . . .

Le président: Il faut être juste. Il faut dire que dans ces cas où les prestations ont été accrues pour les travailleurs en activité au détriment des travailleurs déjà à leur retraite la décision a été prise conjointement par les représentants syndicaux et les représentants de la direction. Ce n'est pas quelque chose qui s'est fait avec seulement l'accord d'une des deux parties.

[Texte]

Mr. Paquette: Just on that subject, when the Graphic Arts Pension Plan of Canada was introduced in 1953, the people who first became participants in that program, for about the first year, after one year of contribution were entitled to maximum benefit, which meant that future generations were going to pay for the benefits at that time. That has been the history of the programs which I have been associated with and which this multi-employer group is associated with.

Yes, the participants have insisted that the retirees be taken care of. I do not know if that is because of paternalism, or because people stay around a long time. I really do not know what the make-up is. But it has occurred and continues to occur and be recognized . . . the need for people who become unemployed at the age of 58, 59 and all of a sudden run out of any benefits that they are entitled to, such as unemployment insurance or SUP benefits. What do you do for those people who become . . . ? It is very difficult to re-employ them. That is where we have been concentrating also, in providing greater supplemental benefits in the area from 60 to 65, to protect those people, because it is difficult for them to find employment again.

The Chairman: May I ask you some other questions? On your part-time workers—I know they are small in number. The experience in your industry has not been that employers, to get around the need to have to pay other benefits, have kept the hours deliberately below such a level that they do not . . . That is not a history in your industry.

Mr. Paquette: No.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Just a few questions, Mr. Chairman, because I realize the presentation we have heard this morning is directed primarily to the people who come under the employ of this group, and obviously they already have a good pension plan in place. It has been worked out in the collective bargaining system, and they are to be congratulated on what has been done.

But in the overall problem that we face, as Mr. Reid has mentioned, that is a rather small group. I am not trying to put you on the defensive or ask for explanations that you do not have. But we still have that larger problem to contend with of those who are not benefited by the kind of collective bargaining that goes on within your organization.

• 1050

May I ask how many of the employees you represent are men and how many are women?

Mr. Paquette: I guess because of the diversity of the group, I would be hard pressed to answer. Let me see, there are about 1,000 in Toronto, 1,200 in . . .

Mr. Griesbauer: Do you want it on a percentage basis?

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): A percentage or just a ballpark figure.

Mr. F. Smith: It is somewhere between 20% and 25%.

[Traduction]

M. Paquette: Il convient de souligner à ce sujet que lorsque le Régime de pension des travailleurs des Arts graphiques du Canada a été introduit en 1953 les participants au régime, pendant une année environ, ont pu être admissibles aux prestations maximums après seulement une année de cotisation, ce qui signifiait que les générations futures devaient payer leurs prestations. Il en a été ainsi pour tous les régimes que j'ai connus et qu'a connu ce groupe d'employeurs.

Les participants au régime ont insisté pour que les travailleurs à leur retraite soient bien traités. Je ne sais pas si c'est par paternalisme, si c'est à cause du fait que les travailleurs ont tendance à rester longtemps au même endroit. J'ignore quelles sont les raisons exactes de ce phénomène, mais il continue de se manifester. Il y a le cas des travailleurs qui perdent leur emploi à 58 ou à 59 ans, qui n'ont plus droit à d'autres prestations comme l'assurance-chômage ou les prestations supplémentaires. Il est très difficile pour eux de se trouver un autre emploi. C'est la raison pour laquelle nous avons concentré nos efforts sur une amélioration des prestations pour les travailleurs âgés de 60 à 65 ans. Nous savons très bien qu'il est difficile pour eux de recommencer.

Le président: Puis-je poursuivre avec mes questions? En ce qui concerne vos travailleurs à temps partiel, je sais qu'ils sont peu nombreux. Si je comprends bien, les employeurs dans votre secteur n'ont pas essayé de se soustraire à leur obligation de payer d'autres prestations en limitant délibérément le nombre d'heures . . . Ce n'est pas un problème qui s'est manifesté dans votre secteur.

M. Paquette: Non.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Quelques questions seulement, monsieur le président. Je sais que le témoignage que nous avons entendu ce matin et surtout des employés de ce groupe, lesquels employés, de toute évidence, jouissent d'un excellent régime de pension. Il a été établi par la voie de la négociation collective et c'est tout à l'honneur des participants au processus.

Cependant, comme M. Reid l'a indiqué, c'est la minorité qui est dans cette situation. Je n'essaie pas ici de vous mettre sur la défensive ou de vous demander des explications que vous n'avez pas. Il reste toujours le problème de ceux qui n'ont pas l'avantage d'avoir le genre de négociation collective que vous avez dans votre secteur.

Je me demandais combien d'hommes et combien de femmes vous avez parmi les employés que vous représentez.

M. Paquette: Il y a tellement de groupes que je ne sais pas si je puis répondre à votre question. Voyons, il y en a environ 1,000 à Toronto, 1,200 à . . .

M. Griesbauer: Vous voulez le pourcentage?

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Le pourcentage ou un chiffre approximatif.

M. F. Smith: C'est entre 20 et 25 p. 100.

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Who would be women. You see, the major problem in the pension field, as I am sure you know, is with regard to women. The systems that have been set up so far primarily benefit men. That is not because somebody intentionally went out and did that; that is because of the structure of the labour force in the past. But it is changing radically; and yet the areas women are entering as far as work is concerned are primarily areas where they do not have pension plans such as yours.

Now, I would like to ask you a couple of things that came out in your presentation. Keeping in mind the fact that we have to find a way to incorporate women into pension plans so that we do not have the situation which exists today, where the great number of those who are over 65 and are in need are women, you have mentioned you would want to see the vesting kept at a five-year period. Again, this has an impact for the wives of people who may be working in your firms.

Is there much mobility in your group? Are they going from one business to another, where a shorter vesting period would benefit them as well as their spouses?

Mr. F. Smith: I think the female employees who are not permanently employed at one place are stable within the industry. There are certain sections where, I think, as Mr. Paquette mentioned, they work at catalogue houses that are fairly close to each other in north Toronto, and there are some other operations in Montreal. They would be there on a seasonal basis, if you like, but they would be there for years and years and years and years. Some of those people want to work full-time, and eventually they do become full-time employees. A lot of them do not want to work full-time; in other words, it is a supplemental income.

But I think the answer to your question is no, there is not a lot of mobility in and out of the industry.

The Chairman: Did you want to say something?

Mr. Fred Pamenter (Director, Human Resources, Lawson & Jones Ltd.: Joint Committee on Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees): Yes, Mr. Chairman. I think one other point we perhaps have not made is that where an individual moves from one plant to another plant that is covered by one of these pension plans, he continues to accumulate his service in that plan. So although he may be with my company for one year or two years and then he goes to one of my competitors down the road who also is covered by this pension plan, he would continue to accumulate that service in the plan, even though he is not with me as an employer. So effectively the shorter-term persons, where they are mobile—and this can be anywhere pretty well from the Rockies to the Atlantic provinces...

A Witness: Yes, from Halifax to Vancouver.

Mr. Pamenter: —are covered in that kind of mobility.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I think that is great. But the point I was getting at was that while he may be

[Translation]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): De femmes. Comme vous le savez sans doute, ce sont surtout les femmes qui éprouvent des problèmes dans le domaine des pensions. Les régimes en place profitent surtout aux hommes. Et ce n'est évidemment pas quelque chose qui a été voulu. C'est dû à la structure de la main-d'oeuvre dans le passé. Cette structure a évolué de façon radicale, mais les secteurs d'emploi des femmes restent des secteurs où des régimes de pension comme les vôtres sont inexistants.

J'ai noté quelques points de votre exposé. Sans perdre de vue la nécessité de trouver un moyen de faire participer les femmes aux régimes de pension, de façon à mettre fin à la situation actuelle, où la majorité des personnes démunies de plus de 65 ans sont des femmes, vous avez dit souhaiter que la limite pour la dévolution ou le droit aux versements soit maintenue à cinq ans. Toute cette question intéresse également les femmes des employés qui travaillent dans vos ateliers.

Y a-t-il une grande mobilité chez vos employés? Ont-ils tendance à passer d'un atelier à l'autre, auquel cas une période de dévolution plus courte leur serait profitable à eux et à leurs femmes?

M. F. Smith: Les femmes qui ne travaillent pas à plein temps à un endroit sont quand même stables à l'intérieur d'un secteur. Comme M. Paquette l'a indiqué, il y en a qui travaillent pour des entreprises de catalogue, qui sont plus ou moins regroupées dans le nord de Toronto. Il y en a d'autres à Montréal. Leur travail est plutôt saisonnier, mais elles l'accomplissent pendant des années. Celles qui désirent travailler à plein temps ont l'occasion de le faire. Cependant, il y en a beaucoup qui ne veulent pas travailler à plein temps et qui veulent simplement avoir un revenu d'appoint.

Je pense qu'en définitive, la réponse à votre question est non, il n'y a pas tellement de mobilité de notre secteur aux autres secteurs, et inversement.

Le président: Vous vouliez ajouter quelque chose?

M. Fred Pamenter (directeur, ressources humaines, Lawson and Jones Ltd., Comité mixte des fiduciaires du régime multipartite du secteur des arts graphiques): Avec votre permission, monsieur le président. Nous avons peut-être omis de mentionner que lorsqu'un participant à l'un de ces régimes passe d'un atelier à un autre, il reste couvert et continue d'accumuler des années de service. Donc, si un employé travaille pour mon entreprise un an ou deux, puis passe à l'un de mes concurrents qui est couvert par le même régime de pension, il continue d'accumuler des années de service aux fins de sa pension. Il n'a pas besoin de rester à mon service. Donc, les personnes ne travaillant pas à plein temps, si elles étaient mobiles—nous sommes présents des Rocheuses aux provinces Atlantiques...

Un témoin: De Halifax à Vancouver.

M. Pamenter: ... seraient quand même couvertes par le régime de pension.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): C'est excellent. Ce que je veux dire, cependant, c'est que même si votre employé

[Texte]

covered and therefore his mobility is offset by that ongoing coverage, the spouse who may be working elsewhere—for instance, someone who is a check-out clerk in a shop or someone who is an office worker—is not going to have the same benefit.

• 1055

The five-year vesting period creates a difficulty not particularly for the person in your employ, but for the other spouse, who, I would say, nine times out of ten does not have the same benefit. Therefore that aggravates the problem of these people, whom I am particularly interested in.

Has there ever been any discussion of that sort of thing within your bargaining, where the question of a spouse does come up and positions or suggestions are made as to how that difficulty might somehow be corrected? And certainly a shorter vesting period would be one way.

Mr. Mitchell: I think the answer to the last question is that there probably has not been. That is treated as a discrete problem in whatever industry that person happens to be working in.

I think the thing that is probably as yet unclear today is that the proposals that we are making before you I think we have been trying to say clearly we believe are appropriate for multi-employer plans, and you cannot, in considering the total scheme of pension reforms, simply have an overall approach that everything will be changed in the same fashion.

For example, in the United States there are specific rules which are specific parts of the writs of legislation which deal only with multi-employer plans. It may be that vesting in multi-employer plans has to be dealt with in a different way from the rest of the pension system.

What we have tried to come before you today to say to you is that you cannot assume it is simply one single problem. Multi-employer plans have their own very unique sets of dynamics that have to be considered as a separate matter. One of the great failures of Canadian legislation until now is that it has failed in any way really to deal with the problem of multi-employer plans. In fact, it is arguable it does not deal with it at all. The fundamental safeguards which apply to other plans have not even been applied to these multi-employer plans. They have to be done on their own.

So when you go through the process of reform and have all these suggestions, we do not believe it can be said *holus bolus* they should be applied to everybody. There are good reasons for treating multi-employer plans differently.

I know that is perhaps not the question you asked.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am not arguing with you about flexibility within the system. In fact, I would endorse that or be prepared to see a lot more flexibility than there is at the present time. And I can see where you

[Traduction]

reste couvert en cas de mobilité sa femme, qui peut travailler ailleurs, par exemple, comme caissière ou comme employée de bureau, n'a pas le même privilège.

La période de dévolution de cinq ans pose un problème non pas surtout pour la personne à votre emploi, mais pour l'autre conjoint qui, neuf fois sur dix, je dirais, ne reçoit pas les mêmes prestations. Par conséquent, le problème devient plus aigu à cause de ces personnes auxquelles je m'intéresse tout particulièrement.

A-t-on discuté de la question lors de vos négociations, lorsqu'il s'est agi du conjoint et qu'on a mis de l'avant des positions ou des suggestions pour tenter de résoudre cette difficulté? Il est évident qu'une plus courte période de dévolution serait une solution.

M. Mitchell: Pour répondre à la dernière question, je dois dire qu'on n'en a pas discuté. La question est traitée comme un problème discret dans l'industrie où cette personne travaille.

Ce qui n'est pas encore très clair aujourd'hui, c'est que les propositions que nous vous présentons sont, à notre avis, convenables pour des régimes multi-employeurs, et vous ne pouvez pas, en examinant globalement les réformes des pensions, prétendre simplement que tout sera changé de la même façon.

Aux États-Unis, par exemple, il existe des règlements précis qui font partie d'ordonnances précises de la loi et qui ne s'adressent qu'aux régimes multi-employeurs. Il se peut qu'il faille traiter la dévolution, pour ces régimes, d'une façon différente des autres régimes de pension.

Ce que nous avons essayé de vous dire aujourd'hui, c'est qu'on ne peut tout simplement pas prétendre qu'il ne s'agit que d'un seul et unique problème. Les régimes multi-employeurs comportent leur propre dynamique, qu'il faut voir comme étant une question distincte. Un des grands échecs de la loi canadienne, à ce jour, c'est qu'elle n'a pas vraiment su répondre au problème des régimes multi-employeurs. On peut prétendre, en fait, qu'elle ne s'en occupe pas du tout. Les garanties fondamentales qui s'appliquent aux autres régimes n'ont pas été appliquées aux régimes multi-employeurs. Elles doivent s'appliquer par elles-mêmes.

Par conséquent, en étudiant le processus de réforme et toutes ces suggestions, nous ne croyons pas que vous puissiez prétendre qu'elles doivent s'appliquer à tous d'un seul coup. Il y a de bonnes raisons de traiter les régimes multi-employeurs différemment.

Je reconnais que ce n'est peut-être pas la réponse à la question que vous avez posée.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je ne discute pas avec vous de la souplesse du système. En réalité, j'y souscrirais ou du moins, je serais disposée à accepter beaucoup plus de souplesse qu'il y en a présentement. Je comprends lorsque vous

[Text]

would say, this is what suits us; it is not necessarily going to apply to everybody. But where you are making certain statements where that aspect could be treated differently, I would want you to leave that door open.

For instance, you make a statement about registered pension accounts. I can see the flexibility that I feel the system should have being built into it through registered pension accounts. They may not apply in the same way to you as they would to someone else, but these people whom I am talking about, the spouses, who might not have the benefit of earlier vesting, could perhaps, through their employees, gain some additional benefit if there were a flexibility under a registered pension account which would allow their employer and them themselves to pay in different rates and different years, depending on what the company or the employer . . .

Mr. Mitchell: Absolutely. I do not think there is any disagreement with that at all. The only concern, the only thing we have said, I think, about that, is that if spouses or divorcees or people who are separated have the unilateral right to withdraw funds where they are only employer contributions—we are only talking here about employer contributions, not their own . . . depending on how that is done, they could have, conceivably, a severe financial impact on the financial stability of these funds, which is not something we think would want to be accomplished. So consideration has to be given to that. We think it is just reasonable to leave that to the discretion, to the agreement, of the individual and the trustees, in our cases, because we can see no point to introducing legislation which will undermine the financial stability of the funds that we have spent a lot of years building up. That really is the essential concern about that portability.

• 1100

It is not an opposition to registered pension accounts by any means, and, in fact, I think there is a tendency to want to be able to get those funds out and not to carry them as an administrative matter. However, there has to be some residual right in the trustees to say, we just simply cannot at this point in time agree to it; perhaps we can later, and we will if we can, but the impact on us financially is such that we cannot. If you have a large plant closing, the termination of hundreds of employees, the assets may simply not be there.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I have just one final question. You say in your brief that you support monthly pension benefits being equal for male and female employees retiring under identical circumstances. Would you favour the application of this principle to annuity-type pension plans; in other words, using unisex mortality tables?

Mr. Mitchell: I do not think there is difficulty with that. I think it would be extended to that as well. I think it is fair to say that the answer to that is yes, there would be no opposition to it.

[Translation]

dites que cela nous convient; ça ne va pas nécessairement s'appliquer à tout le monde. Cependant, vous avez fait certaines déclarations au sujet de cet aspect qui pourrait être traité différemment, et j'aimerais que la porte reste ouverte.

Vous avez fait une déclaration, par exemple, concernant les comptes de pension enregistrés. Je vois un peu quel genre de souplesse le système devrait avoir grâce aux comptes de pension enregistrés. Ils ne s'appliqueraient pas nécessairement de la même façon à vous qu'à d'autres, mais ces personnes auxquelles je fais allusion, les conjoints, qui ne pourraient profiter d'une dévolution antérieure, pourraient peut-être, par le biais de leurs employeurs, obtenir des prestations additionnelles s'il y avait une certaine souplesse dans le compte de pension enregistré qui permettrait à leurs employeurs, et à eux-mêmes, de payer des cotisations différentes pour un nombre d'années différentes, selon ce que la compagnie ou l'employeur . . .

M. Mitchell: C'est tout à fait cela. Je ne crois pas qu'il y ait de désaccord à ce sujet. Le seul ennui, la seule chose que nous avons mentionnée à ce sujet, c'est que si les conjoints, ou les divorcés, ou les personnes séparées ont le droit unilatéral de retirer des fonds dans lesquels il n'y avait que les cotisations de l'employeur—il ne s'agit ici que des cotisations des employeurs, et non pas des leurs—selon la façon dont ce serait fait, cela pourrait avoir des répercussions financières graves sur la stabilité financière de ces fonds, ce qui ne devrait pas arriver, à notre avis. Il faut donc y songer. Il est raisonnable, à notre avis, de laisser la question à la discrétion, à l'acceptation du particulier et des fiduciaires, dans notre cas, car nous ne voyons pas la nécessité d'adopter une loi qui éroderait la stabilité financière des fonds que nous avons accumulés pendant de nombreuses années. Voilà vraiment la préoccupation que nous avons quant à la transférabilité.

Il ne s'agit pas du tout de nous opposer aux comptes de pension enregistrés; on tend plutôt à sortir ces fonds, pour ne pas avoir à les supporter sur le plan administratif. Cependant, il doit y avoir un droit résiduel pour les fiduciaires, le droit de déclarer: nous ne pouvons tout simplement, à ce moment-ci, être d'accord, nous le serons peut-être plus tard, et nous le serons si nous le pouvons, mais les effets financiers font que nous ne pouvons pas accepter présentement. Si une grande usine fermait, si des centaines d'employés cessaient de travailler, on n'aurait tout simplement pas les capitaux nécessaires.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je voudrais vous poser une dernière question. Vous dites dans votre mémoire que vous êtes en faveur de prestations de pension mensuelles égales pour les hommes et les femmes qui se retirent dans des circonstances analogues. Seriez-vous en faveur de l'application de ce principe aux régimes de pension du genre rentes; autrement dit, se servir de tables de mortalité unisexes?

M. Mitchell: Je ne pense pas que cela pose de problème. Le principe pourrait s'appliquer dans ce cas également. On pourrait certainement répondre oui; rien ne s'y opposerait.

[Texte]

Mr. Paquette: Right now the benefits are applied anyway.

The Chairman: Yours are.

Mr. Paquette: Yes, they currently are.

The Chairman: But on money purchase there is an awful lot of disagreement on who pays.

May I, on behalf of the members, thank you, Mr. Paquette, and your associates for coming here today. You have added another aspect to our deliberations. You are, as I mentioned before, the third group that we have had that is specifically into the multi-employer groups, and it is another aspect that we have to look at in terms of the pension. That is precisely why we invited you here, to get a better feel for the pension issues as they affect your kind of industry. Thank you for your participation.

Mr. Paquette: We thank you, and we look forward to reading the recommendations that this task force is going to come down with. We anxiously await them.

Thank you very much.

The Chairman: Thank you. We will take a five-minute break now.

• 1102

• 1109

The Chairman: I call the second session to order. With us today we have witnesses from Towers, Perrin, Forster and Crosby.

• 1110

I know time is of essence for both of us. Perhaps you want to proceed, Mr. Bharmal.

Mr. Shiraz Y.M. Bharmal (Vice-President, Towers, Perrin, Forster and Crosby): I thought I would first introduce who we are. I am Shiraz Bharmal and I am Vice-President of Towers, Perrin, Forster and Crosby, otherwise known as TPF&C. I am the national leader for TPF&C for their pension practice in Canada. Colin Carlton is a principal of TPF&C, and he is the national leader for TPF&C's actuarial practice in Canada. Serge is a vice-president of TPF&C; he is the manager of our Montreal office.

All three of us have extensive experience in pension consulting in Canada. Our collective experience is about 50 years, and all three of us are fully qualified actuaries.

We welcome this opportunity to make this presentation to the task force, for providing the opportunity.

TPF&C is an international firm of consultants, specializing in actuarial, human resource and general management consulting services. We have operated in Canada since 1938. We serve more than 800 clients in Canada, 100 of whom are in

[Traduction]

M. Paquette: De toute façon, les prestations s'appliquent présentement.

Le président: Les vôtres oui.

M. Paquette: C'est le cas présentement.

Le président: Toutefois, quand il s'agit d'acheter de l'argent, il y a beaucoup de désaccord quant à savoir qui va payer.

Permettez-moi, au nom des membres du Comité, de vous remercier, monsieur Paquette, de même que vos associés, d'avoir comparu aujourd'hui. Vous avez ajouté un autre aspect à nos délibérations. Je le répète, vous êtes le troisième groupe multi-employeurs que nous accueillons, et c'est là un autre aspect qu'il nous faut étudier pour les pensions. C'est précisément la raison pour laquelle nous vous avons invités, pour avoir une meilleure idée des effets que les pensions peuvent avoir sur votre genre d'industrie. Merci de votre participation.

M. Paquette: Nous vous remercions, et nous lisons avec beaucoup d'intérêt les recommandations que présentera le groupe d'étude. Nous les attendons avec impatience.

Merci beaucoup.

Le président: Merci. Nous allons maintenant faire une pause de cinq minutes.

Le président: La deuxième séance est ouverte. Nos témoins aujourd'hui sont les représentants de Towers, Perrin, Forster et Crosby.

Il est essentiel que nous procédions immédiatement alors je vous donne la parole, monsieur Bharmal.

M. Shiraz Y.M. Bharmal (vice-président, Towers, Perrin, Forster et Crosby): Je pensais nous présenter d'abord. Je m'appelle Shiraz Bharmal et je suis vice-président de Towers, Perrin, Forster et Crosby, autrement appelé TPF&C. Je suis chargé des consultations en matière de régime de retraite à l'échelle nationale au Canada. En plus d'être chargé des activités d'actuariat au Canada, Colin Carlton est un des actionnaires principaux de TPF&C. Serge est un des vice-présidents ainsi que gérant du bureau de Montréal.

Tous les trois, nous avons une expérience assez vaste en consultation en matière de régime de retraite au Canada. Notre expérience collective s'étend sur plus de 50 ans et nous sommes tous des actuaires à plein titre.

Nous sommes heureux de faire une présentation au groupe de travail et nous le remercions de nous avoir fourni cette occasion.

TPF&C est une société de consultation internationale dont les domaines de spécialisation sont l'actuariat, la gestion des ressources humaines et certains aspects de la gestion d'entreprise. La société exerce ses activités au Canada depuis 1938.

[Text]

the top 200 Canadian companies. We have four offices in Canada, in Montreal, Toronto, Calgary and Vancouver. A vast majority of our clients consult us on pension and actuarial matters. We have a total staff of 165, which includes 70 professionals, 30 of whom are fully qualified actuaries.

We have already provided committee members with copies of our written submission, so we will propose, if it is acceptable, that we present only a very brief overview of our submission, and then be available for questions. If it is acceptable, we request that our submission be read as a part of the minutes and the proceedings.

Would that be acceptable, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes.

Mr. Bharmal: Okay. In that case, Serge will first examine the fundamental issues that must be addressed before specific pension questions can be resolved. Colin will then deal with the public pension plans, and he will spend some time explaining the graphs that we have provided at the back of our submission, so that there is proper understanding of what they mean.

The Chairman: Mr. Bharmal, as long as you are aware that our timeframe, as we look at it, is to be finished at 12.30—as long as you are aware of that, I will leave it in your hands for the presentation and allow time for questioning.

Mr. Bharmal: Okay. That is why we thought it would be better just to give you an overview. I will then distribute the questions as they relate to the private plans and specific issues as they might relate to women. So with that I will ask Serge to discuss the fundamental issues.

Mr. S.L. Poiré (Vice-President, Towers, Perrin, Forster and Crosby): Thank you. I will make my presentation in French, but if at any point in time that creates any problem, please let me know and I can proceed in English.

Je voudrais trouver quatre facteurs fondamentaux. Le premier c'est le rôle des agents économiques qui constituent une rente adéquate pour la retraite. Le deuxième, c'est la diversité de notre système, présentement. Le troisième, les marchés de capitaux. Et quatrième, la nature des régimes privés de retraite qui doit être tenue en ligne de compte si jamais une législation était passée en ce sens.

Le premier volet, c'est le rôle des agents économiques. Selon nous l'individu a la responsabilité totale et entière de promouvoir son revenu de retraite. Maintenant, dans notre société telle qu'elle est constituée aujourd'hui, le gouvernement a un rôle à jouer, celui de filet de protection en constituant une rente de base qui devrait selon nous s'arrêter aux salariés moyens. C'est-à-dire que l'on ne croit pas que le rôle du gouvernement soit d'aller remplacer l'intégralité du revenu avant la retraite quel que soit le revenu des individus.

A partir de ce filet, l'individu, maintenant, a la responsabilité, par son épargne personnelle, par la participation à des régimes privés volontaires, d'établir la différence qui existe

[Translation]

Au total, nous desservons plus de 800 clients, dont une centaine des 200 plus grandes entreprises au Canada. Nous sommes maintenant implantés à Montréal, Toronto, Calgary et Vancouver. La grande majorité de nos clients nous consulte sur des questions actuarielles et des questions relatives aux régimes de retraite. Nous disposons d'un effectif de 165 personnes, y compris 70 professionnels dont 30 sont actuaires diplômés.

Puisque nous avons déjà fait distribuer aux membres du Comité des exemplaires de notre présentation écrite, si vous le permettez, nous allons seulement vous en faire un aperçu et, par la suite, répondre à vos questions. Si vous me le permettez, nous souhaiterions que la présentation soit lue et consignée au procès-verbal.

Avec votre permission, monsieur le président?

Le président: Oui.

M. Bharmal: D'accord. Maintenant, je passerai la parole à Serge qui examinera les questions fondamentales qu'il faudra traiter avant de résoudre des problèmes précis en matière de régime de retraite. Ensuite, Colin se penchera sur les questions de régime de retraite public à l'aide des graphiques que vous trouverez à la fin de la présentation aux fins d'éclaircissement.

Le président: Mon intervention vise simplement à vous prévenir que nous allons lever la séance à 12h30. Cela dit, je vous donne la parole pour faire votre présentation et répondre aux questions.

M. Bharmal: D'accord. C'est avec le délai limité à l'esprit que je vous ai proposé de faire un aperçu. Ensuite, nous pourrions partager les questions portant sur les régimes de retraite privés et les questions précises relatives aux femmes. Cela dit, je demanderais à Serge d'examiner les questions fondamentales.

M. S. L. Poiré (vice-président, Towers, Perrin, Forster et Crosby): Merci. Je vais faire ma présentation en français, mais si vous avez des problèmes, faites-moi signe et je poursuivrai en anglais.

There are four fundamental factors I should like to deal with. The first is the role of economic agents that constitute sufficient pension upon retirement. The second is the diversity of our system at the moment. The third, capital markets. And, fourth, the issues relating to private plans that must be taken into account if any legislation results from this debate.

So, the first issue is the role of economic agents. In our estimation, the individual has complete and utter responsibility for providing for an adequate retirement income. Now, the way society is today, the government has to act as a security net by ensuring a floor of retirement income that should be at the average wage level in our opinion. In other words, we do not feel that the government's role should extend to full preretirement income replacement.

Based on this premise, primary responsibility should lie with the individual. Through personal savings and private plans voluntarily sponsored by employers, the individual should be

[Texte]

entre ses propres besoins qu'il est le seul à pouvoir déterminer et le filet de protection qui est offert par le gouvernement.

[Traduction]

able to make up the difference between the needs which only he or she is able to determine and the security net offered by the government.

• 1115

Deuxième volet: la diversité. Nous croyons que du point de vue de l'individu encore, la multiplicité des sources de revenu qui existe présentement est très saine parce qu'elle permet, premièrement l'établissement et la liberté individuelle sur laquelle notre démocratie est fondée, et deuxièmement, elle permet aussi la diversité des risques, car on peut voir dans plusieurs secteurs que la diversité des risques est beaucoup mieux assurée lorsqu'on a une multiplicité de sources de revenu.

Troisièmement, du côté des marchés de capitaux, nous voudrions appliquer la même logique, c'est-à-dire que la souplesse de la multiplicité des sources qui sont là, selon nous, devrait être gardée, parce que si on allait vers une centralisation beaucoup plus poussée des régimes de retraite et des caisses de retraite, on s'expose à ce moment-là à un passage de l'épargne à la consommation. Et si par exemple on centralisait les régimes de retraite sous un couvert gouvernemental, d'une part, si les régimes étaient provisionnés, on risquerait beaucoup de mettre de l'argent disponible dans des mains qui pourraient les utiliser ou risquer de les utiliser à d'autres fins que celles pour lesquelles ils étaient établis, et d'autre part, s'il n'y avait pas de provisionnement, à ce moment-là, on s'exposerait à reporter le fardeau financier sur des générations ultérieures. Donc, selon nous, les marchés de capitaux devraient rester diversifiés et il ne devrait pas à y avoir de centralisation sous un seul parapluie ou sous très peu de parapluies.

Finalement, le dernier point que je voudrais couvrir, c'est les caractéristiques fondamentales des régimes privés de retraite qui devraient être reconnues, selon nous, dans une législation, si elle doit passer.

Premièrement, et je n'apprends rien à personne je crois, c'est que les régimes privés de retraite sont des régimes volontaires, c'est-à-dire que la grosse différence qui existe entre le privé et le public, c'est que le public a des régimes universels et obligatoires, alors que les régimes privés sont sélectifs et volontaires.

Le deuxième volet, c'est que les régimes privés de retraite qui sont de nature à prestations déterminées par rapport aux cotisations déterminées., je ne pense pas ici aux *money purchase plans*, mais aux régimes à prestations déterminées, ces régimes-là, selon nous, ne sont pas du salaire différé ou du salaire immédiat pour consommation différée, ils sont de la rémunération indirecte. On parle beaucoup de rémunération globale, nous croyons que les régimes privés font partie de cette rémunération-là, mais l'élément de rémunération est la valeur de la protection et non pas la cotisation de l'employeur. Un employeur s'engage à une protection et non pas à une cotisation.

Troisièmement, toute législation ne devrait pas être rétroactive, en aucun cas, car à ce moment-là, on vient jouer dans des règles du jeu qui étaient déjà établies et qui étaient la source

The second fundamental issue is diversity. Once again, from the individual's point of view, the present diversity of income sources is very healthy because it allows for an individual freedom of choice, one of the basic tenets of our democratic society and also because it allows for the opportunity to diversify risk. There is evidence in many sectors that there is a much greater chance of diversifying one's risks when there is a multiplicity of sources of revenue.

We applied the same logic to the third issue, capital markets. The flexibility of multiple income sources should be retained, in our opinion, because greater centralization of pensions and pension funds could lead to a transfer of savings to consumption. By centralizing pensions under government control and by funding the pension plans, available income would fall into the hands of those who would or could use it for other purposes. If there were no funding, the financial burden would pass to the next generations. So, we feel the capital markets should remain diversified and that there should be no centralization under one or several controlling bodies.

Finally, the last point I would like to cover is the issues relating to private plans that must be properly considered before any legislation is passed.

I am not telling you anything new when I say that private plans are voluntary. That is, the major difference is that public plans are universal and mandatory whereas private plans are selective and voluntary.

Also, private pension plans have defined benefits through specified contributions. I am not thinking of money purchase plans here but of defined benefit plans. In our opinion, they do not constitute a deferred salary or an immediate salary for deferred consumption but, rather, indirect compensation. There is a lot of reference to global compensation and we feel that private plans are part of that compensation. However, the compensation element under the plan is the value of protection provided and not the employer's contribution. An employer is committed to protection and not to a contribution.

My third point is that the legislation should, under no condition, be retroactive. Any retroactive legislative changes would alter the rules of the game that employers used to establish the various voluntary plans.

[Text]

aussi de ce que les employeurs ont considéré lorsqu'ils ont mis sur pied les divers régimes volontaires qu'ils ont.

Troisièmement, nous croyons que les réglementations gouvernementales devraient assurer un minimum, s'il y en a, elles devraient viser le minimum, devraient être simples à administrer, et devraient être uniformes dans tout le pays.

Quatrièmement, il faut considérer les coûts; évidemment, vous avez dû entendre parler beaucoup des coûts de la réforme. Nous voulons à ce point-là, mettre une variante là-dedans, à savoir que les coûts à court terme sont importants, mais que les coûts à long terme, aussi, sont importants, et qu'il ne faut pas se laisser illusionner par un flux financier *versus* un coût. À court terme on peut parler de *cash flow*, et on peut parler de coûts à long terme; les deux doivent être analysés avant qu'une décision soit prise.

Et finalement, lorsqu'on parle de couverture de protection, nous croyons qu'il est illusoire de viser un 100 p. 100 de protection quand on parle du secteur privé; je crois qu'il faut considérer aussi les autres sources de revenu, tels les régimes à participation différée, les régimes d'épargne-retraite, etc.. Mais le point de départ de 100 p. 100 nous semble illusoire, dans ce contexte-là.

Je vous remercie.

Mr. Bharmal: Thank you.

Colin, would you take up here on the public pension plans?

Mr. Colin G. Carlton (Towers, Perrin, Forster & Crosby): Yes. I am going to use the projector, if I may.

• 1120

The Chairman: Yes.

Mr. Carlton: This part of the presentation is to review proposals concerning public pension plans against the background of the fundamental principles that Shiraz has just discussed.

We agree that government has a definite role in ensuring basic adequacy, the provision of a basic income for the elderly, regardless of their previous work history. Old Age Security and Guaranteed Income Supplement programs should be, in our view, formally declared as having an objective of meeting basic needs and have a mechanism for periodic review to ensure that they do meet some well-defined low-income cut-off level, which could be a measure provided by Statistics Canada or a measure developed by some outside body such as the Canadian Council on Social Development based on acceptable criteria for living standards.

Although the level of benefits now provided by OAS and GIS may well be satisfactory for married couples, it is generally agreed that it does not meet the needs of the single elderly. This situation, in our view, should be examined and remedied as a matter of priority. We believe that because of limited resources, however, such expansion should be achieved through income tested supplements and not through expansion of the universal OAS benefit.

[Translation]

We also feel that government regulations should establish only minimum standards, that they should be simple to administer and should be uniform across the country.

The fourth point is costs. You have, of course, heard many representations about the costs of reform. In this regard, we should like to introduce the following variable: short term costs are important but, so are long term costs. We must not allow ourselves to be taken in by the argument between financial flux and cost. On the short term, we can consider cash flow and we can consider long term costs. Both must be analysed before a decision is made.

Finally, on the coverage issue, we feel it is unrealistic to expect universal coverage in the private sector. Other sources of income like deferred profit sharing plans, registered retirement savings plans and so forth have to be taken into account. The bottom line is that 100% coverage is unrealistic, in our estimation.

Thank you.

M. Bharmal: Merci.

Colin, voudriez-vous poursuivre en traitant des régimes publics?

M. Colin G. Carlton (Towers, Perrin, Forster & Crosby): Oui. Je vais me servir du projecteur, si vous me le permettez.

Le président: Oui.

M. Carlton: Maintenant, nous allons examiner un certain nombre de propositions relatives aux régimes publics à la lumière des questions fondamentales traitées par M. Shiraz.

Nous convenons qu'il appartient au gouvernement d'assurer un revenu de retraite de base qui soit suffisant, notamment de verser un revenu de base aux personnes âgées, quelle qu'ait été leur activité professionnelle antérieure. Nous estimons que la pension de sécurité de vieillesse et le supplément de revenu garanti devraient avoir pour objectif reconnu de répondre à ces besoins fondamentaux et être dotés des mécanismes assurant une révision périodique sur la base de certains critères de revenu déterminés par Statistique Canada ou par un organisme extérieur comme le Conseil canadien de développement social.

Il est généralement convenu que la PSV et le SRG, jugés satisfaisants pour les couples, ne suffisent pas à répondre aux besoins des personnes seules. Il conviendrait d'étudier cet aspect et de remédier à la situation en priorité. Nous estimons toutefois qu'en raison de ressources limitées, il serait préférable de corriger cet état de choses par des suppléments selon le revenu SRG plutôt que par la PSV.

[Texte]

Given that the government's role should be limited to basic adequacy, it is appropriate to examine what level is being provided by the government plans at present, and I have a number of graphs to illustrate that.

This first graph shows the gross retirement income as a percentage of the gross annual pay earned in the preceding calendar year for a single retiree, and it shows that OAS and CPP provide about 60% of pay at \$10,000 of annual income and those decrease to about 40% of pre-retirement earnings at the average annual earnings, which is currently about \$19,000 per year.

However, gross replacement ratios do not really provide a proper focus for the comparison. We believe they should be based on net retirement income available for spending, after tax and after other deductions.

Our second graph, then, shows the position for the single retiree in net terms. The position improves somewhat so that the replacement ratio for a single person earning \$10,000 pre-retirement becomes 75% and for the average wage earner at \$19,000 the replacement ratio is about 55%.

Even so, we still have not quite got the full picture in that CPP is not fully mature, in that the earnings covered are not yet at the Average Industrial Wage they are planned to reach. Under those circumstances, when CPP has fully caught up, at the \$10,000 pre-retirement income level the replacement ratio is 75%, decreasing to about 60% at \$19,000; in other words, a considerable reduction in the replacement of income at the average wage level and also at the low wage \$10,000 level.

So that is the situation for the single retiree.

For the married retiree I will move straight to the net replacement, as we view that as more relevant. This shows quite a different picture. Over 100% of net income is replaced at a \$10,000 salary level, or \$10,000 earnings level, pre-retirement. Even at the Average Industrial Wage of \$19,000, the replacement ratio is about 75%. These ratios for single and married retirees in our view are still conservative, given that no account has been taken of home ownership, provincial tax credits, provincial supplement programs, concessions in the areas of transportation, entertainment and other services, and they have not taken into account GIS.

As to my last two graphs, add in the Guaranteed Income Supplement, which is the third piece of the federal programs. We now find that, for the single retiree at a \$10,000 pre-retirement income level, the combination of the three plans produces 98% replacement of net income. At the Average Industrial Wage level of \$19,000, that replacement ratio becomes 63%.

[Traduction]

Étant donné que le rôle du gouvernement devrait se limiter à assurer une rente de base suffisante, il y a lieu d'examiner le genre de rentes déjà versées par les deux régimes d'État, un certain nombre de graphiques à l'appui.

Le graphique I indique la prestation brute d'une personne seule en pourcentage du salaire annuel brut gagné l'année civile précédente. Le revenu de retraite versé par la PSV et le RPC est d'environ 60 p. 100 du salaire pour une rémunération annuelle de \$10,000. Actuellement, le salaire annuel moyen est d'environ \$19,000. La PSV et le RPC verseraient à une personne ainsi rémunérée 40 p. 100 de son salaire préretraite.

Toutefois, la prestation brute d'une personne ne fournit pas une base adéquate de comparaison. Elle devrait normalement être faite à partir du revenu de retraite net après impôts et autres déductions.

A partir du graphique 2, on peut s'imaginer la situation du retraité célibataire avec un revenu net disponible. La situation est légèrement meilleure et on constatera que le coefficient de remplacement net est d'environ 75 p. 100 pour un salaire annuel de \$10,000 et, pour le salarié moyen, touchant \$19,000, le coefficient de remplacement est d'environ 50 p. 100.

Quoi qu'il en soit, le tableau est incomplet compte tenu du fait que le plafond du RPC ne coïncide pas encore avec le salaire moyen dans l'industrie. Au moment où le RPC sera à sa pleine maturité, le coefficient de remplacement sera de 75 p. 100 pour un salaire annuel de \$10,000, baissant à environ 60 p. 100 pour un salaire annuel de \$19,000. En d'autres mots, la diminution du revenu de remplacement au niveau du salaire moyen dans l'industrie et du salaire modeste de \$10,000 est considérable.

Voilà pour ce qui est du retraité célibataire.

Pour ce qui est du retraité marié maintenant, je passe tout de suite à la question du coefficient de remplacement brut, question très pertinente à mon avis. Or, on constate une situation très différente. On indique un coefficient de remplacement net de plus de 100 p. 100 pour un salaire de \$10,000 touché avant la retraite. Même au niveau du salaire moyen dans l'industrie de \$19,000, le coefficient de remplacement se trouve autour de 75 p. 100. A notre avis, ces coefficients pour les retraités célibataires et mariés sont toujours conservateurs, étant donné qu'on n'a pas tenu compte du fait qu'ils pouvaient être propriétaires de maisons, des crédits d'impôts provinciaux, des programmes de suppléments provinciaux, de réductions en matière de transport, des divertissements et autres services, et non plus du supplément de revenu garanti.

Pour ce qui est de mes deux derniers graphiques, ajoutez le supplément du revenu garanti, le troisième élément des programmes du gouvernement fédéral. Nous nous rendons compte maintenant que pour un retraité seul dont le niveau de revenu se situait à \$10,000 avant retraite, la combinaison des trois plans donne un taux de remplacement de 98 p. 100 du revenu net. A un salaire moyen dans l'industrie de \$19,000, ce coefficient de remplacement devient 63 p. 100.

[Text]

For the married situation, the ratios are very considerably higher and, in fact, we get the remarkable situation at \$10,000 of pre-retirement income, that 148% of the pre-retirement pay is replaced by the combined government plans. And at the Average Industrial Wage level of \$19,000, 99% in fact is replaced by the three plans in combination. We would submit that these amounts, including the CPP catch-up, do meet the basic adequacy standard with the possible exception of single retirees.

The green paper has some specific proposals for CPP, which we find quite satisfactory regarding the accelerated increase in the pensionable earnings, implementation of the child-rearing dropout provision, and the improvement of survivor benefits. Credit splitting we also consider to be an acceptable amendment, so long as it is either jointly requested by both spouses, or if it occurs as part of a settlement on divorce or separation.

However, arbitrary coverage of homemakers, and increased contributions and entitlements for single-earner families, we believe, would be inequitable, especially in view of the OAS, CPP, GIS benefits for the single-family earners, as you see.

The CPP retirement age should be addressed on a regular basis. Because of the aging of the population and the move towards abolition of compulsory age retirement in some provinces, we believe serious consideration should be given to delaying the commencement of benefits at the option of the individual for those who are still actively employed after age 65. Also, the normal retirement age should be reviewed from time to time in view of increasing longevity and the additional cost of providing benefits for a longer and longer life span.

As regards the financing of CPP, we are seriously concerned about the possibility for back-door nationalization, if a huge centrally controlled pension fund were created by full funding of the CPP. Just to give another set of numbers here, the royal commission in Ontario did compute the size of the CPP funds which would develop if it were fully funded. By the year 2000, their estimate was that the CPP fund could be as much as \$300 billion to \$350 billion, and that is not in the year-2000 dollars; that is in today's dollars, and could be as high as \$1 trillion—again in today's dollar terms—by the year 2025. To put that in context, the value of all the stocks available on the Toronto Stock Exchange index is only about \$120 billion. In other words, every company could be purchased twice over.

Thus, we do recommend that the financing of CPP should be on a pay-as-you-go basis, despite the transfer between generations which that implies. To make that well known, however, we would recommend that a schedule of increased contribution rates be agreed with the provinces as soon as possible with mechanisms to review these rates at regular intervals. There should also be ongoing disclosure of the long-term costs of the program as compared with the scheduled contribution rates. That would be both to prevent unfair

[Translation]

Si la personne est mariée, les coefficients sont considérablement plus élevés et nous avons cette situation remarquable où si le revenu pré-retraite était de \$10,000, le salaire de 148 p. 100 avant retraite est remplacé par les plans conjoints du gouvernement. Lorsque le salaire moyen de l'industrie est de \$19,000, 99 p. 100 de ces salaires est remplacé est réalisé par les trois plans combinés. Nous pourrions prétendre que ces montants, y compris le rattrapage du RPC, satisfont à la norme de capacité de base à l'exception probablement des retraités célibataires.

Le Livre vert fait des propositions bien précises concernant le RPC, nous les trouvons tout à fait satisfaisantes étant donné l'augmentation accélérée des gains ouvrant droit à une pension, à l'adoption de la clause d'exclusion pour élever des enfants et à l'amélioration des prestations du survivant. Le partage des crédits est également à notre avis une modification acceptable, pour autant qu'il soit demandé par les deux conjoints à la fois, ou s'il survient comme faisant partie d'un règlement en cas de divorce ou de séparation.

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'englober de façon arbitraire les personnes au foyer, et d'augmenter les cotisations et l'admissibilité pour les familles où il n'y a qu'un seul soutien de famille, ce serait à notre avis injuste, à cause surtout des prestations PSV, RPC et SRG pour ces dernières familles.

L'âge de la retraite pour le RPC devrait être étudié régulièrement. Étant donné que la population vieillit et qu'on s'achemine vers l'abolition de l'âge de la retraite obligatoire dans certaines provinces, nous croyons qu'il faudrait examiner sérieusement le retard à commencer à payer des prestations au choix du particulier pour ceux qui travaillent toujours activement après 65 ans. De plus, il faudrait réviser de temps à autre l'âge de la retraite normale à cause de la longévité accrue et des coûts additionnels que supposent des prestations versées sur une plus longue période.

Pour ce qui est maintenant du financement du RPC, nous nous inquiétons sérieusement de la possibilité d'une nationalisation en douce, si un énorme fonds de pension contrôlé centralement était créé par le financement global du RPC. Je vais vous donner quelques chiffres, la Commission royale en Ontario a calculé l'importance des fonds du RPC s'il était financé en totalité. En l'an 2000, elle prévoit que le fonds du RPC pourrait s'élever entre 300 et 350 milliards de dollars, et ce n'est pas en dollars de l'an 2000; il s'agit de dollars de maintenant et ce pourrait être un billion, de nouveau en dollars actuels, d'ici l'an 2025. Pour placer les choses dans leur contexte, la valeur de toutes les actions à la bourse de Toronto ne s'élève qu'à 120 milliards de dollars environ. Autrement dit, chaque compagnie pourrait être achetée deux fois.

Par conséquent, nous recommandons que le financement du RPC ne se fasse que selon la formule de financement par répartition, en dépit des transferts entre générations que cela suppose. Afin que ce soit bien connu cependant, nous recommanderions que soit accepté par les provinces aussitôt que possible un programme de taux de cotisation accrue qui comporterait des mécanismes pour réviser ces taux régulièrement. Il faudrait qu'il y ait également divulgation permanente des coûts à long terme du programme comparativement aux

[Texte]

comparisons of prices and pensions with private plan alternatives and to publicly acknowledge the extent of the transfer of the pension burden to the next generation.

• 1130

I will now hand over to Shiraz.

Mr. Bharmal: I will now address the issues that have been raised in connection with the private pensions plans and I will address them again against the background of the fundamental issues that Serge raised.

Just to recap then, any legislation that is produced by the reform measures should have regard to the voluntary nature of the private pension plans; it should heed the income protection nature of the private pension plans. Any standards should be based on the minimum principle and it should have due regard for the costs, and above all, legislation should not be retroactive.

We believe that the imposition of compulsory indexation when there is no requirement even for a minimum plan would be inequitable, and paradoxically, it would impose more costs on plans which have been more generous than the plans which have been poor. Again, ironically those people who do not put any plans in at all would escape entirely.

We believe that the widespread practice of periodical updates in large employer plans should be encouraged through tax mechanisms.

Again, given the voluntary and income protection of most private pension plans, the design of the termination benefits should be allowed to reflect employee and employer objectives. If there is consensus for further regulation and legislation, the following points should be borne in mind.

If the minimum vesting standard is liberalized, it should not be retroactive, although we expect some employers voluntarily to apply the standard retroactively; but in any case, full vesting after two years would be unnecessarily severe. We believe a longer eligibility period is called for and would be more reasonable.

The requirement that the employer finance at least 50% of the vested benefit plan is totally extraneous to the design of a defined benefit plan and should not be implemented. Any minimum interest credit on employee contributions, if it is regulated, should be based on short-term security rates so that the employee could immunize his risk if he so wants to.

Transferability under pension plans which are not fully funded should be restricted so that the equity of the ongoing members is not jeopardized, and the transfer value, which should be fully disclosed to the employee who is transferring the amount, should not be mandated.

[Traduction]

taux de cotisation prévus. On pourra de cette façon empêcher à la fois les comparaisons injustes de prix et de pensions avec d'autres régimes privés et reconnaître publiquement l'envergure du transfert du fardeau des pensions à la prochaine génération.

Je cède maintenant la parole à Shiraz.

M. Bharmal: Je vais maintenant aborder certains problèmes dont on a parlé au sujet des régimes de pension privés, mais dans l'optique des questions fondamentales qui ont été soulevées par Serge.

En résumé, donc, toute législation qui introduirait ces réformes doit absolument tenir compte de la nature volontaire des régimes de pension privés. Cette législation doit tenir compte de l'aspect protection du revenu des régimes privés. Les normes adoptées doivent se fonder sur un principe minimum et tenir compte des coûts, et avant tout, il importe que cette législation ne soit pas rétroactive.

Nous sommes convaincus de l'injustice d'une indexation obligatoire lorsqu'un régime minimum n'est pas exigé; paradoxalement, cela imposerait des frais encore plus élevés aux régimes qui jusqu'à présent ont justement été les plus généreux. Au contraire, et c'est ironique, les gens qui n'auraient contribué à aucun plan s'en tireraient entièrement.

Nous pensons qu'il y a lieu de donner aux gros employeurs des encouragements fiscaux à réviser périodiquement leurs régimes de pension.

Je le répète, compte tenu de la nature volontaire des régimes de pension privés, de leurs éléments de protection du revenu, les prestations finales devraient tenir compte des objectifs des employés et de ceux des employeurs. S'il s'avère qu'ils sont tous d'accord pour réglementer encore plus ce secteur, il ne faut pas oublier les points suivants.

Si l'on décide de libéraliser les normes de dévolution, cela ne doit pas être rétroactif, mais nous nous attendons tout de même à ce que certains employeurs appliquent ces normes rétroactivement. Quoi qu'il en soit, une dévolution complète après deux ans serait une mesure inutilement sévère. Nous pensons qu'une période d'acceptabilité plus longue est justifiée et raisonnable.

L'idée d'imposer à l'employeur le financement d'au moins 50 p. 100 du régime dévolu est totalement étrangère aux objectifs d'un plan de prestations définies et ne doit pas être adoptée. Un crédit d'intérêt minimum sur les contributions des employés, si cela est réglementé, doit se fonder sur des taux sécuritaires à court terme pour que les employés puissent minimiser les risques s'ils le souhaitent.

La possibilité de transférer des régimes de pension qui ne sont pas pleinement financés doit être limitée pour que l'avoir des membres qui restent inscrits ne soit pas mis en danger. D'autre part, la valeur du transfert doit être communiquée sans réserve à l'employé qui transfère cette somme et ne doit pas être imposée.

[Text]

Division of rights on marriage breakdown should not result in complicated administration or additional costs to the plan's sponsor and for the provision of any surviving spouse benefit which is mandated, an employer should be allowed to use an actuarial adjustment to keep his cost within the parameters that he wants.

Unisex mortality tables should not be enforced on pension plans until such time as the broader question of life insurance and annuity premium rates has been settled.

We believe that the registered pension accounts would be a welcome addition to pension vehicles, provided they are broad-based on the same basis as RRSPs and are available from diverse financial institutions. We also believe that the limits on the income in different vehicles which have remained unchanged since 1976 should be reviewed; more flexible and fairer limits should be adopted, which would result in improved coverage.

We also believe that legislation right across all the jurisdictions should be as uniform as possible to nurture the growth of private pension plans.

As far as issues related to women are concerned, I think those issues should be considered for three different groups of women.

One is the immediate and the urgent problem of the single elderly women, who missed the expansion of private pension plans and the establishment of the CPP benefits. They are now out of the reach of both the CPP and the employer plans and the only answer lies with the improvement in the GIS to an acceptable low-income cut-off level.

The second group of women who should be addressed are the younger women who are not in the work force.

• 1135

The credit-splitting measures and the greater sharing of private plan benefits through surviving spouse's options, etc., will go a long way in avoiding a fate for these women which is similar to the one that the current single elderly are experiencing. Measures such as voluntary contributions to CPP would introduce inequities, and we believe they should not be implemented.

Instead, we think the emphasis should be put on the provision of retirement needs of both the spouses from family income. Married couples should be educated and sensitized to plan for retirement. There will be a time when there will be only one survivor, and that survivor has to have an income.

The last group of women are the younger women in the workforce. We believe the greater participation of women in the workforce, which amounts to about 40% now, will lead to

[Translation]

La répartition des droits en cas de bris de mariage ne doit pas provoquer une situation administrative compliquée ou augmenter les frais de pension du titulaire du régime; quant aux dispositions relatives aux prestations à un conjoint survivant, l'employeur devrait être autorisé à faire un ajustement actuariel pour maintenir ses coûts dans les paramètres souhaitables.

Des tables de mortalité s'appliquant sans discrimination de sexe ne doivent pas être adoptées pour les régimes de pension tant que l'on n'aura pas réglé les problèmes d'assurance-vie et de primes de rentes.

Nous sommes convaincus que les comptes de pension enregistrés complèteraient adéquatement les pensions actuelles, à condition qu'ils soient fondés sur les mêmes principes que les régimes d'épargne-retraite et disponibles dans diverses institutions financières. Nous sommes également convaincus de la nécessité de réviser les limites de revenu imposées pour différents régimes et qui n'ont pas été modifiées depuis 1976. Des limites plus souples et plus justes doivent être adoptées, ce qui permettrait d'améliorer la couverture.

Nous pensons également que la législation doit être le plus uniforme possible dans toutes les juridictions pour favoriser la croissance des régimes privés de pension.

Quant aux problèmes relatifs aux femmes, je pense qu'il faut tenir compte de trois catégories de femmes.

D'une part, le problème urgent et immédiat des femmes âgées seules qui sont passées à côté de l'expansion des régimes de pension privés et des prestations du Régime de pension du Canada. A l'heure actuelle, elles ne sont touchées ni par le Régime de pension du Canada, ni par les régimes des employeurs et, la seule solution, c'est d'améliorer le supplément de revenu garanti et de le mettre à la disposition d'un nombre raisonnable de personnes démunies.

Le deuxième groupe de femmes est celui des femmes plus jeunes qui ne travaillent pas.

Les mesures de partage des crédits ainsi que le partage accru des prestations des régimes privés dans le cadre des options des conjoints survivants, etc., tout cela fera beaucoup pour alléger le sort de ces femmes qui ressemble actuellement beaucoup à celui des personnes seules âgées. Des mesures telles que les contributions volontaires au Régime de pension du Canada favoriseraient des inégalités et elles nous semblent peu souhaitables.

Au lieu de cela, il faut insister sur des prestations de retraite émanant du revenu familial et à l'intention des deux conjoints. Les couples mariés doivent être sensibilisés à la nécessité de prévoir un plan de retraite. Viendra un moment où il n'y aura plus qu'un survivant et celui-ci aura besoin d'un revenu.

Le dernier groupe de femmes, ce sont les femmes jeunes qui travaillent à l'extérieur. Nous pensons que la participation accrue des femmes à la vie active qui, actuellement, représentent environ 40 p. 100, fera augmenter le nombre des pensions

[Texte]

accumulation of pensions through the personal savings, employer pensions and also the entitlements under the CPP.

The measures that might result from the pension reform debate will have a greater benefit to women, and their position will be further improved by the increased practice of some employers who provide pension coverage to permanent part-time workers. As is evident to the task force, a large number of women tend to be part-time workers. But this increasing practice of providing the pension coverage has to be reciprocated by the women participating in those arrangements as well. The adoption of the child-rearing drop-out provision under the CPP would also help this group of women.

That brings an end to the summary of our remarks, Mr. Chairman. Are there any questions?

The Chairman: Thank you very much, Mr. Bharmal, for your presentation and that of your colleagues. In the interest of time, I will open up with questions from Mr. Dantzer and Mr. Desmarais, in that order.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to thank the members of TPF&C for giving us the benefit of their experience in this field. Obviously, you have a lot of experience, and I am sure committee members are glad you allowed us to talk with you. I have just a few questions.

You say the government's role should be to provide a basic pension adequacy for the average income. Does adequacy in your terminology mean something above the poverty line, or does it mean the poverty line?

Mr. Carlton: We think it should be a low-income cut-off. The poverty line is many things to many people; there are numerous definitions of that. We think the approach adopted by the royal commission in Ontario has some merit by relating the post-retirement situation to the pre-retirement situation, where in fact, they suggested that level be somewhere of the order of 70% of two times the minimum wage. We believe there is some relevance to linking it to the provision for pre-retirement rather than perhaps an absolute poverty line.

Mr. Bharmal: If I may just add, that 70% of twice the minimum wage was for the married couple as a cut-off level; and for a single person, the royal commission was suggesting 60% of that level.

Mr. Dantzer: Thank you. On page four of the executive summary, the paragraph near the bottom says:

The requirement that the employer bear at least 50% of the cost of a vested pension under a defined benefit plan is extraneous to its income protection nature. It should not be implemented.

Would you explain in greater detail what you mean by that?

[Traduction]

au moyen des économies personnelles, des pensions des employeurs et également dans le cadre du Régime de pension du Canada.

Le débat sur la réforme des pensions devrait normalement profiter aux femmes et leur situation sera d'autant plus améliorée que certains employeurs prennent de plus en plus l'habitude d'offrir des régimes de pension à leurs employés à temps partiel permanents. De plus en plus, la tendance pour un grand nombre de femmes est de travailler à temps partiel. Mais cette pratique croissante de participer aux régimes de pension doit être adoptée également par les femmes qui souscrivent à ces arrangements. Ce groupe de femmes profiteraient également de dispositions de retrait du Régime de pension du Canada en vue d'élever des enfants.

Monsieur le président, voilà le résumé de notre position. Avez-vous des questions?

Le président: Merci beaucoup, monsieur Bharmal, pour cet exposé et également pour ceux de vos collègues. Pour gagner du temps, je vais donner tout de suite la parole à MM. Dantzer et Desmarais, dans cet ordre.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier les membres de TPF&C de nous avoir fait profiter de leur expérience dans ce domaine. Il est évident que vous avez beaucoup d'expérience et je suis certain que les membres du Comité vous seront reconnaissants de cet entretien. Je n'ai que quelques questions.

Vous dites que le rôle du gouvernement devrait être d'assurer une pension de base suffisante pour les gens qui ont un revenu moyen. Quand vous dites suffisante, est-ce que vous pensez à quelque chose qui est juste au-dessus du seuil de la pauvreté ou bien qui se situe précisément au seuil de la pauvreté?

M. Carlton: Je pense qu'une limite devrait être fixée pour les revenus faibles; la définition du seuil de la pauvreté varie selon les gens. Nous estimons que la définition de la Commission royale de l'Ontario a certains mérites puisqu'elle lie la situation des gens qui ont pris leur retraite à la situation qu'ils avaient avant de prendre leur retraite. Cette commission a proposé de fixer un niveau d'environ 70 p. 100 du salaire minimum multiplié par deux. Nous estimons qu'il est préférable de fonder cela sur la situation avant la retraite plutôt qu'à un seuil de la pauvreté absolu.

M. Bharmal: Permettez-moi d'ajouter que 70 p. 100 du salaire minimum multiplié par deux, c'est une limite fixée pour les couples mariés. Pour une personne seule, la Commission royale proposait 60 p. 100 de ce niveau.

M. Dantzer: Merci. À la page 4 du résumé, dans le paragraphe près de la fin, on peut lire:

Le fait d'imposer à l'employeur 50 p. 100 des frais d'un régime dévolu dans le cadre d'un régime de prestations définies n'a rien à voir avec son aspect protection du revenu. C'est une mesure qui ne doit pas être mise en place.

Pouvez-vous nous expliquer plus en détail ce que vous entendez par cela?

[Text]

Mr. Bharmal: Yes. In a defined benefit plan, the employer has an objective of providing a certain income replacement level; and that income replacement level has a greater value towards the point of retirement than it has at the beginning of the retirement. If the employee contributions are in excess of the value of that at any point in time, it flies in the face of the whole design of the plan to provide more benefits because of a particular situation at the point in time.

Bear in mind that, if an employee in his early age goes from employer to employer to employer and all of them have similarly defined benefit plan and he receives that extra benefit, he would end up with a higher income replacement pension at the end than would a continuing employee with one employer. So we think that income replacement objectives should be borne in mind and we should not bring any arbitrary measures, such as the 50% minimum cost, to bear on that problem which may be a question of keeping the purchasing power of the benefit rather than the level of the benefit.

• 1140

Mr. Poiré: If I may add one thing, if you go back to the fundamental principles, I think we said that we believe that pensions are not deferred wages but indirect compensation, and in that light, since the employer has promised a benefit, I think the way the funding or financing of it is done should not be a factor of design but really a factor of financial responsibility by the employer to fund the promise which is a benefit, not a contribution at any point in time.

Mr. Dantzer: Thank you. On page 5 you say that you are opposed to the use of unisex mortality tables until the broader question of life insurance and annuity payments is settled. Is somebody working on that problem?

Mr. Bharmal: That is a question you should be asking the Canadian Life Insurance and Health Association, I think.

Mr. Dantzer: Would we not speed up the process greatly if we recommended the use of unisex tables?

Mr. Bharmal: The problem is that there are demonstrable differences in mortality between male lives and female lives, so if the question arises whether there should be cross subsidies between the two... In fact, in the defined benefit plan, the employer takes the risk of that. It is only in the money purchase plans and in applying some options that the question of the unisex mortality table comes up. So from a pension point of view, given that 95% of private pension plans are defined benefit plans, the issue is small.

The issue is really large in the context of the society as a whole and should be addressed there. But if you are trying to create unisex mortality through the pension plans, you will only end up giving pain to the private plan sponsors without addressing measures. That is all we are saying. It will also result in complexities, because when you are computing factors

[Translation]

M. Bharmal: Oui. Dans un régime de prestations définies, l'objectif de l'employeur est d'assurer un certain niveau de remplacement du revenu. Ce niveau de remplacement du revenu atteint une valeur plus grande vers l'époque de la retraite qu'au début de la retraite. Si les contributions de l'employé dépassent cette valeur à un moment quelconque, cela va à l'encontre de l'objectif même du régime qui est d'augmenter les prestations compte tenu d'une situation donnée à un moment donné.

Souvenez-vous que si un employé change très souvent d'employeur au début de sa vie active, si tous ces employeurs ont des régimes de prestations définies de la même façon, l'employé en question recevra ces prestations supplémentaires et finira par avoir un régime de remplacement de son revenu plus élevé qu'un employé qui n'aurait eu qu'un seul employeur. Il est donc important de ne pas perdre de vue les objectifs de remplacement du revenu et, pour ce faire, de ne pas adopter de mesures arbitraires, comme celles du coût minimum de 50 p. 100, ce qui compliquerait encore le problème, qui est peut-être une affaire de pouvoir d'achat des prestations et pas tellement de leur niveau.

M. Poiré: Permettez-moi d'ajouter une chose; si vous revenez aux principes fondamentaux, nous avons dit que pour nous les pensions n'étaient pas des salaires différés, mais plutôt des compensations indirectes et, dans ce sens, puisque l'employeur a promis des prestations, le mode de financement, les moyens utilisés ne sont pas un facteur de la conception, mais plutôt un facteur de la responsabilité financière qu'a l'employeur de respecter une promesse sous forme de prestations, et non pas une contribution à un moment donné.

M. Dantzer: Merci. À la page 5, vous dites que vous êtes contre l'utilisation de tables de mortalité unisexes tant que la question de l'assurance-vie et des paiements de rentes ne sera pas réglée. Est-ce que quelqu'un s'occupe de ce problème?

M. Bharmal: Vous devriez poser cette question à l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes Inc.

M. Dantzer: Est-ce que ces tables unisexes ne seraient pas un bon moyen d'accélérer beaucoup les choses?

M. Bharmal: Le problème, c'est qu'il y a des différences prouvées entre la mortalité des hommes et celle des femmes, si bien qu'on peut se demander s'il convient de laisser un groupe subventionner l'autre... en fait, dans le Régime de prestations définies, l'employeur court ce risque. C'est uniquement dans les régimes d'achat d'argent et dans l'application de certaines options que la question des tables de mortalité unisexes se pose. Du point de vue des pensions, étant donné que 95 p. 100 des régimes privés sont des régimes à prestations définies, le problème est mineur.

Cela devient un problème plus important dans le contexte de la société dans son ensemble et, c'est dans ce sens qu'il faut chercher à le régler. Cela dit, si vous essayez d'imposer des normes de mortalité unisexes dans les régimes de pensions, vous réussirez uniquement à donner des maux de tête aux gens qui souscrivent à des régimes privés sans pour autant trouver

[*Texte*]

for joint lives you have to allow for very different mortalities for the two people involved, and it makes for complexities of computations and funny results come from it.

Mr. Dantzer: It is possible though, is it not? You can make the calculations.

Mr. Carlton: It is possible. I think our objection is not so much its possibility or otherwise as the fact that you should not put pension plans in a different situation entirely from, say, RRSPs which are not yet on a unisex basis.

Mr. Dantzer: On page 6, you are in favour of credit splitting; would you be in favour of automatic credit splitting at age 65?

Mr. Bharmal: I think Colin made the point that as far as credit splitting is concerned what we are saying there is that if the two spouses jointly opt for a credit splitting, and if the administration of that was not very complicated, there would not be any objection to having credit splitting. But credit splitting as a matter of course is not called for and may encroach upon the individual freedoms of the family or the couple involved. Credit splitting on divorce and separation should be part of the whole divorce package.

The Chairman: Mandatory?

Mr. Bharmal: We believe it should be part of the divorce settlement, and obviously the judge or the person who is making the settlement, or the lawyers who are making the settlement, would take into account the pension situation.

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: The only reason I asked that question was that, until now, that has not been the practice in Canada.

An hon. Member: Except in British Columbia.

The Chairman: Except in British Columbia, that is right.

Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman. Although I could not agree with you more, you talk about retroactivity and you that say no plan should be retroactive. Would you expand on that? Let me have your reasons for stating that.

Mr. Bharmal: Mainly we are against retroactivity because an employer who is setting up voluntary pension plans is setting up that pension plan within certain cost and benefit parameters. He has certain objectives in mind, he has certain employee needs in mind and he is responding to all his total circumstances at that particular time. If the whole ball game then changes after the fact, you are now changing the whole situation for him without him having any possibility of doing anything about it. In fact, you are penalizing him because he set up a pension plan.

[*Traduction*]

des solutions. C'est notre seul argument. Cela rendra également les choses plus complexes parce que en calculant les facteurs de vie commune, il faut tenir compte de différents taux de mortalité pour les deux personnes en cause; cela complique les calculs et donne parfois des résultats assez bizarres.

M. Dantzer: Mais c'est tout de même possible, n'est-ce pas? Vous pouvez faire ces calculs?

M. Carlton: C'est possible. Si nous ne sommes pas d'accord, ce n'est pas tellement pour des raisons de possibilité, mais plutôt parce que pour nous les régimes de pensions ne doivent pas se dissocier totalement d'autres régimes comme les régimes d'épargne retraite, qui ne sont pas encore unisexes.

M. Dantzer: À la page 6, vous dites que vous êtes en faveur du partage des crédits; est-ce que vous seriez en faveur du partage automatique des crédits à 65 ans?

M. Bharmal: Colin vous a expliqué, je pense, que pour ce qui est du partage des crédits, si deux conjoints choisissent ensemble le partage des crédits, et si cela s'avère raisonnablement facile à administrer, nous n'aurions aucune objection. Cela dit, il n'y a aucune raison d'imposer automatiquement le partage des crédits, cela risque de porter atteinte aux libertés individuelles des membres d'une famille ou d'un couple. Le partage des crédits devrait faire partie des termes négociés d'un divorce ou d'une séparation.

Le président: Obligatoirement?

M. Bharmal: Nous pensons que cela devrait faire partie des arrangements de divorce et, de toute évidence, le juge ou l'arbitre de ce divorce, ou bien les avocats qui en négocient les termes, tiendront compte des dispositions des pensions.

M. Dantzer: Merci, monsieur le président.

Le président: Si j'ai posé cette question, c'est que jusqu'à présent telle n'est pas la pratique au Canada.

Une voix: À l'exception de la Colombie-Britannique.

Le président: À l'exception de la Colombie-Britannique, vous avez raison.

Monsieur Desmarais.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président. Je ne saurais être plus d'accord avec vous, mais quand vous parlez de rétroactivité, et quand vous dites qu'aucun régime ne doit être rétroactif, pouvez-vous expliquer cette position? J'aimerais savoir quelles sont vos raisons?

M. Bharmal: Si nous sommes contre la rétroactivité, c'est surtout parce qu'un employeur qui met sur pied des régimes de pensions volontaires arrête certains paramètres pour les coûts et pour les prestations. Il a des objectifs assez précis à l'esprit, il tient compte de besoins suffisamment définis chez ses employés et il fait entrer en ligne de compte ces circonstances à ce moment-là. Si la situation change du tout au tout par la suite, sa situation à lui change du tout au tout, mais il est dans l'impossibilité de modifier les dispositions prises relativement aux pensions. Autrement dit, il est pénalisé pour avoir mis sur pied un régime de pensions.

[Text]

• 1145

Mr. Desmarais: Okay.

Mr. Carlton: We would add to that that the experience in Ontario was that when the law was introduced in 1965 for the 45-and-10 vesting rule, it was not made retroactive. Nevertheless, many employers did that as a matter of policy, but they were not compelled to. We would expect that kind of activity to happen again.

Mr. Desmarais: When you mentioned in your remarks that there is no need for expansion and that that is evident, would you expound on that a little bit? We are talking about mandatory expansion.

Mr. Carlton: We feel that there is no need for expansion of the basic OAS and CPP system in that, as demonstrated in the graphs, the replacement ratios for married couples are, in our view, quite satisfactory. In fact, it could be argued to be over-satisfactory. For the single elderly, there is no question that we agree that there is a need for a degree of expansion there, but that should be done on an income-tested basis, as we think the problem will diminish as private plans mature and as the CPP itself matures, which many single elderly are not covered by today.

Mr. Bharmal: I think Miss MacDonald made the remark: What about those who survive? I think we are pointing to the level of the benefit I think we have already mentioned in the brief, that any increment in the survivor's benefit would be acceptable.

Mr. Carlton: In concert with the credit splitting, as the green paper suggested, if the spouse has agreed to credit split, and if there were then a 60% spouse benefit on the split basis, 80% of the income would continue out of CPP.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I interjected. I do not mean to take your time.

Mr. Desmarais: No problem, I will pick it up at the end.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I did interject, but it was not the interjection which the witness heard. The interjection that I made, and I should not have, was that, when you mentioned the replacement income of married couples, you said it would be 90 . . .

Mr. Carlton: It could be 99% at the Average Industrial Wage.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Yes. My interjection was provided they are both 65, and you have not taken into consideration the major factor with regard to people retiring; that is, that one spouse, the woman, is generally younger than the male and therefore that statement that you make simply does not apply.

Mr. Carlton: For a group where one spouse is under 65.

Mr. Bharmal: But even if you look at the single chart, which would be applicable to a single-earner married couple, where

[Translation]

M. Desmarais: Très bien.

M. Carlton: Ajoutons à cela en Ontario lorsque la loi de 1965 sur la règle de dévolution de 45 et 10 fut introduite, elle n'était pas rétroactive. Toutefois, beaucoup d'employeurs ont décidé d'en appliquer les dispositions de façon rétroactive, mais ils n'étaient pas obligés de le faire. Nous prévoyons que la même chose se reproduirait à nouveau.

M. Desmarais: Pourriez-vous préciser davantage votre remarque selon laquelle l'élargissement n'est évidemment pas nécessaire? Nous parlons d'élargissement obligatoire.

M. Carlton: Comme le démontrent les graphiques, nous croyons qu'il n'est pas nécessaire d'élargir le système fondamental SV et RPC. Selon nous le rythme de remplacement des couples mariés est tout à fait satisfaisant. En fait, on pourrait même prétendre qu'il est plus satisfaisant; il va s'en dire que nous sommes d'accord qu'un certain degré d'élargissement est nécessaire pour les personnes âgées seules, mais celui-ci devrait être lié au revenu, car nous pensons que le problème se résorbera au fur et à mesure que les régimes privés viendront à maturité ainsi que le RPC, dont beaucoup de personnes âgées seules ne bénéficient pas présentement.

M. Bharmal: Je pense que M^{lle} MacDonald a fait le commentaire suivant: qu'arrive-t-il au survivant? Je pense que nous soulignons le niveau de prestation et nous avons déjà mentionné dans le mémoire que toute augmentation des prestations au survivant serait acceptable.

M. Carlton: De concert avec le partage des crédits, comme on le suggère dans le Livre vert, si le conjoint a accepté le partage des crédits et si d'après ce partage ses prestations s'établissaient à 60 p. 100, 80 p. 100 du revenu continueraient de provenir du RPC.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'ai fait une intervention. Je n'ai pas voulu prendre votre temps de parole.

M. Desmarais: Aucun problème, je me reprendrai à la fin.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'ai fait une intervention, mais ce n'est pas celle que le témoin a entendue. L'intervention que j'ai faite et que je n'aurais pas dû faire, c'est lorsque vous avez parlé du remplacement du revenu des couples mariés et que vous avez dit que ce serait 90 . . .

M. Carlton: Que ce serait 99 p. 100 du salaire industriel moyen.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): En effet. Je suis intervenue pour préciser: en autant que les deux sont âgés de 65 ans; vous n'avez pas tenu compte de ce facteur important pour les gens qui prennent leur retraite, l'un des conjoints, la femme, est généralement plus jeune que l'homme, donc votre affirmation ne s'applique tout simplement pas.

M. Carlton: À un groupe où l'un des conjoints est âgé de moins de 65 ans.

M. Bharmal: Mais même si l'on regarde le tableau pour les personnes seules, qui est applicable à un couple marié ayant un seul revenu, où l'un des conjoints reçoit une seule prestation de

[Texte]

one spouse is receiving only one OAS, I think even those, to our measure of adequacy, meet that standard.

Mr. Desmarais: I do not know how we got onto splitting, but let us stay on it for a minute.

I was interested in what you said a little while ago, that you do not consider a plan that is a defined benefit plan to be deferred compensation. That makes it interesting, because then you would be opposed to splitting in any private plans.

Mr. Poiré: Yes.

Mr. Desmarais: There would be no way that you would agree to splitting in a private plan, is that correct?

Mr. Bharmal: What we are saying is that the credit splitting, as long as it is done at the option of the employee, and it does not create either increased cost for the employer or complicated administration for the employer, would not be a problem.

Mr. Desmarais: Because of the argument that a defined benefit plan is not deferred compensation, you would not agree to take away part of that plan and put it aside on credit splitting?

Mr. Poiré: On an automatic and a dated basis, no.

Mr. Carlton: But on a voluntary basis, yes.

Mr. Poiré: If individuals want to agree to it, fine.

Mr. Desmarais: Okay.

In one area you talk about the CPP and you are telling us not to build up any funds for a pay-as-you-go thing. What about the funds that exist already, the \$22 billion?

Mr. Carlton: They exist in the form of debt of the provinces which, it seems to me, is highly unlikely it will be repaid. It can be, theoretically, repaid; but as a practical matter we doubt that, given the financial circumstances, it will. In fact, as time goes by, that debt diminishes in real terms because it gets deflated by price increases, so we feel it is not a necessary or particularly desirable thing to force repayment of that debt. The plan can simply be financed, and better financed, by money in and money out with a small contingency fund.

• 1150

Mr. Desmarais: What about disability? There are just two more points I would like to cover, Mr. Chairman. On disability, if it were covered in the CPP with some kind of surcharge, what would be your reaction to that?

Mr. Bharmal: We believe that disability is a question quite wide and apart from a retirement question. CPP is a vehicle which is constructed to provide retirement adequacy. The disability benefits have to take into account the provincial programs, the welfare programs, the broker compensation programs, and it is a whole different ball of wax. I think it should be considered as a separate issue from retirement,

[Traduction]

SV, je pense que, selon notre norme, même ces cas-là y répondent.

Mr. Desmarais: J'ignore comment nous en sommes arrivés au partage des crédits, mais parlons-en quand même un instant.

J'ai été intéressé par vos propos de tout à l'heure lorsque vous avez dit que selon vous un régime à prestations définies ne constitue pas une indemnisation différée. Voilà qui est intéressant, car alors vous serez opposé au partage dans tout régime privé.

M. Poiré: Oui.

Mr. Desmarais: En aucune façon vous seriez d'accord sur le partage dans un régime privé, n'est-ce pas?

M. Bharmal: Nous disons qu'en autant que cela se fait au choix de l'employé et que cela n'augmente pas les coûts pour l'employeur ni ne lui complique l'administration du régime, le partage des crédits ne serait pas un problème.

Mr. Desmarais: Étant donné l'argument qu'un régime de prestations définies n'est pas une indemnisation différée, ne seriez-vous pas d'accord pour prendre une partie de ce régime et le mettre de côté pour le partage des crédits?

M. Poiré: Sur une base automatique et prédéterminée, non.

M. Carlton: Mais sur une base volontaire, oui.

M. Poiré: Si les particuliers sont d'accord, très bien.

Mr. Desmarais: Bon.

Dans un domaine vous parlez du RPC en nous disant de ne pas établir de fonds pour un régime à répartition. Qu'advient-il du fonds existant de 22 milliards de dollars?

M. Carlton: Ce fonds existe sous forme d'une dette des provinces, qui, à mon sens, a beaucoup de chances de n'être pas remboursée. Théoriquement, ce prêt peut être remboursé mais en pratique, compte tenu des circonstances financières, nous doutons qu'il le soit. En fait, au fur et à mesure que le temps passe, cette dette diminue en chiffres réels à cause de l'augmentation des prix, donc nous croyons qu'il n'est pas nécessaire ou particulièrement souhaitable d'en exiger le remboursement. On peut simplement financer le régime et mieux le financer par les entrées et sorties de fonds, et en ayant un petit fonds d'urgence.

Mr. Desmarais: Qu'arrive-t-il en cas d'invalidité? Il y a deux autres points que je voudrais aborder, monsieur le président. Quelle serait votre réaction si l'invalidité était couverte dans le RPC par un genre de surprime?

M. Bharmal: Nous croyons que l'invalidité est une question très large et distincte de celle de la retraite. Le RPC est un mécanisme conçu pour assurer une retraite convenable. Les prestations d'invalidité devraient tenir compte des programmes provinciaux, des programmes de bien-être, des programmes d'indemnisation des courtiers, et c'est un domaine tout à fait différent. Je pense que cela devrait être considéré comme une

[Text]

except for those disabled people who are close to retirement age.

Mr. Desmarais: How close are you talking about?

Mr. Bharmal: I would say about 10 years.

Mr. Desmarais: About 55?

Mr. Bharmal: Yes.

Mr. Desmarais: On inflation protection, have you got any suggestions for that? How do we achieve it?

Mr. Bharmal: We think the large employers are already achieving a measure of inflation protection that they can afford; and if it were thought you wanted the practice to be more widespread, we would be in favour of some tax incentives or some tax-credit mechanism put in place to encourage that practice of periodic updates.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: On that credit splitting, why are you being so conservative in your viewpoints on it? I mean, the United States . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Reactionary.

The Chairman: Reactionary, I suppose, yes. I mean this is done every day, every hour . . .

Mr. Bharmal: Do you mean there is some mention of progressing here?

The Chairman: I find it interesting.

Mr. Bharmal: No. What we are saying is this: The employer views an employee as a unit within a pension plan; and within that, in the compensation for that person, he has provided certain benefits. If the employee—and it is really an employee's individual freedom—if the employee wishes that benefit to be shared between him and his spouse or his previous spouse, then I do not see why an employer would have any objection. But to get an employer involved in a social obligation would, I think, not be practical.

The Chairman: If you are going to go through with the changing values in society and you are going to have divorce breakdown two or three times in a career, employers are going to have to become involved because that is where the assets of most marriages lie. It is going to be in pensions, you know, especially in the earlier parts.

Mr. Bharmal: We are not objecting to that. What we are saying is that any splitting or any sharing of the benefits should be such as to not be complicated and it should be such as not to increase the value of the benefit that the employer is providing. Within that concept the employee can choose. But for that matter the employer is not normally asked to split his continuing income to the employee because the employee has another spouse, except where there is a court order or something like that.

The Chairman: All right, that is fine. I am just saying that my guess is that over the next several years there is going to be

[Translation]

question différente de celle de la retraite; sauf pour les personnes invalides qui approchent de l'âge de la retraite.

M. Desmarais: À combien d'années de l'âge de la retraite voulez-vous dire?

M. Bharmal: Je dirais environ 10 ans.

M. Desmarais: Environ 55 ans?

M. Bharmal: Oui.

M. Desmarais: Avez-vous des suggestions pour ce qui est de la protection contre l'inflation? Comment pouvons-nous obtenir cette protection?

M. Bharmal: Nous pensons que les grands employeurs offrent déjà une certaine protection contre l'inflation à la mesure de leurs moyens; si l'on veut que cette pratique soit plus répandue, nous serions d'accord pour des mécanismes incitatifs fiscaux ou des crédits d'impôt afin d'encourager la pratique de mises à jour périodiques.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Le président: Pourquoi avez-vous un point de vue tellement prudent en ce qui touche le partage des crédits? Aux États-Unis, par exemple, . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Réactionnaire.

Le président: En effet, je présume que c'est réactionnaire. Je veux dire que cela se fait chaque jour, à chaque minute . . .

M. Bharmal: Voulez-vous dire qu'il est question de progression?

Le président: Je trouve la chose intéressante.

M. Bharmal: Non. Voici ce que nous disons: L'employeur considère l'employé comme une unité du régime de pension et dans ce cadre il a fourni certaines prestations pour indemniser cette personne. Si l'employé—et c'est réellement sa liberté individuelle qui joue—désire que cette prestation soit partagée entre lui et son conjoint ou son conjoint précédent, alors je ne vois pas pourquoi un employeur aurait des objections à cela. Mais je pense qu'il ne serait pas pratique d'amener un employeur à avoir des obligations sociales.

Le président: Si vous voulez parler de l'évolution des valeurs de la société, alors vous verrez qu'au cours d'une carrière une personne peut divorcer deux ou trois fois; les employeurs devront s'impliquer parce que ces régimes représentent l'avoir de la plupart des mariages. Ces avoirs seront les régimes de pension, vous savez, surtout au début.

M. Bharmal: Nous ne nous y opposons pas. Nous disons que tout partage ou répartition des prestations ne devrait pas être source de complication ni augmenter la valeur des prestations que l'employeur offre. Dans ces limites, l'employé est libre de choisir. Ainsi, on ne demande pas habituellement à l'employeur de partager de façon permanente le revenu de l'employé parce que l'employé a un autre conjoint, sauf dans les cas où il y a une ordonnance de la cour ou quelque chose du genre.

Le président: Très bien, très bien. Je dis cela simplement que selon moi il y aura un changement énorme au Canada au

[Texte]

a tremendous change in Canada, because it is a social phenomenon that you are going to have . . .

Mr. Bharmal: I am suggesting that most employers would accommodate it as long as it is reasonable.

The Chairman: On the Canada Pension Plan disability, would you recommend a separate fund for that purpose, a disability fund?

Mr. Bharmal: We have not addressed the whole question of disability. I think the provinces have a lot to input in the disability. Most of the provinces, for example, have workers' compensation programs.

The Chairman: But, you see, from my standpoint the problem I have is that, for the fellow who is 44 who does not have access to a private pension plan and has a stroke or a heart attack and has three kids, where does he go?

Mr. Bharmal: That question can be addressed, as I said, with the provinces because they have other programs, including welfare programs, and it is not to be confused with a retirement or a pension issue.

Mr. Carlton: Also you have to discover what degree of coverage there is by employers of disability benefits and that coverage by employers is fairly extensive of long-term disability.

• 1155

The Chairman: We are talking here about coverage. How many have access to . . . ? One of the issues we have in pension reform is coverage.

Mr. Bharmal: Practically every large employer who is a client of ours has a long-term disability program for his non-union employees. Unions normally negotiate disability and security benefits. So I think where the coverage may not be there may be in the small businesses.

The Chairman: Yes. But what I am saying to you is that, because of the lack-of-coverage issue in Canada, if we did not have a Canada Pension Plan with a disability portion built into it, you would have a lot of people in this country in a lot worse shape than they are.

Mr. Bharmal: But we could still address that issue, and perhaps better, if it were zeroing in on the whole question of disability, because the needs are different and the programs are different. I just mention the workers' compensation program. Quite a few disabled people are the ones who are receiving benefits from the employers' long-term disability plans, from the weekly indemnity plans that the unions have, from workers' compensation, and it has to be viewed in that whole context.

The Chairman: I am just looking at it from my own perspective. I can assure you that part of the poverty issue for women is because of the fact that they are usually on the lower end of the pay scale, and it is those women at \$3.50 and \$4.00 an hour who may have a stroke in their forties, or whatever. If we did not have the disability portion of the CPP and they had

[Traduction]

cours des prochaines années, car c'est un phénomène social dont vous devrez . . .

M. Bharmal: À mon avis, la plupart des employeurs le feraient en autant que c'est raisonnable.

Le président: Pour ce qui est des prestations d'invalidité en vertu du Régime de pensions du Canada, est-ce que vous recommanderiez un fonds séparé d'invalidité?

M. Bharmal: Nous n'avons pas étudié toute la question d'invalidité. Je pense que les provinces ont beaucoup à voir dans ce domaine, car la plupart d'entre elles, par exemple, ont des programmes d'indemnisation des travailleurs.

Le président: Mais voyez-vous, selon moi le problème, c'est le type de 44 ans qui n'a pas de régime de pension privé et qui a une crise cardiaque. Il a trois enfants; où s'adresse-t-il pour avoir de l'aide?

M. Bharmal: Je le répète, les provinces peuvent s'occuper de ce genre de cas, car elles ont d'autres programmes, y compris les programmes de bien-être social, il ne faut pas mêler cette question à celle de la retraite ou de la pension.

M. Carlton: Vous devez également voir quel est le degré de protection offert par les prestations d'invalidité de l'employeur; cette protection est parfois très large pour l'invalidité à long terme.

Le président: Nous parlons ici de couverture. Combien ont accès à . . . ? L'une des questions à aborder dans la réforme des pensions, c'est la couverture.

M. Bharmal: Parmi nos clients, presque chaque employeur important a un programme d'assurance invalidité à long terme pour ses employés non syndiqués. Ordinairement les syndicats négocient des prestations d'invalidité et de sécurité. Donc je pense que c'est peut-être dans la petite entreprise que cette couverture est absente.

Le président: Oui. Ce que je vous dis, c'est qu'à cause du manque de couverture au Canada, si nous n'avions pas un Régime de pension du Canada offrant une prestation d'invalidité, beaucoup de gens seraient dans une situation beaucoup plus difficile.

M. Bharmal: Mais nous pourrions quand même traiter de cette question et peut-être mieux si nous nous concentrons sur toute la question de l'invalidité, car les besoins et les programmes sont différents. J'ai simplement mentionné le programme d'indemnisation des travailleurs. Beaucoup de personnes invalides reçoivent des prestations grâce à un régime d'invalidité à long terme des employeurs, ou à un régime d'indemnité hebdomadaire d'un syndicat, ou encore à un programme d'indemnisation des travailleurs; il faut donc voir ce problème dans tout son contexte.

Le président: Je le regarde simplement selon ma propre perspective. Je peux vous assurer que pour les femmes la question de la pauvreté vient en grande partie de ce qu'elles sont habituellement au bas de l'échelle de salaire; ce sont ces femmes travaillant à \$3.50 et \$4.00 l'heure qui feront, entre autres choses, une crise cardiaque une fois dans leur quaran-

[Text]

to rely—because those same women do not have coverage by the private sector either.

Mr. Bharmal: But if we sensitize those women to the need for disability income—and the premiums for disability programs are not that expensive... that would go some measure... It does not necessarily have to be mandated by the government.

Mr. Carlton: I think we were not suggesting that you eliminate disability benefits from the CPP; merely, as you said in your original question, that it should be addressed as a separate issue and a separate fund from the retirement issue.

The Chairman: It was one of the proposals. We would like to double CPP disability benefits.

Mr. Carlton: But it should include something equivalent to the OAS, as Quebec is considering.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

This is going to be taken as a kind of commentary. I do not mean it in a sexist critical way...

The Chairman: A constructive way.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): —but I do have to wonder, if there were three female actuaries sitting there representing your organization, whether we would get the same proposals as we have today.

I want to point out that we are not coming to grips with the situation as it exists in the pension system today. Of those workers who are covered, 55% of men in the labour force have access, or are in pension plans today, and 35% of women in the labour force are in pension plans. If you were to take into consideration all women, those in the labour force and those who work in the home, the spread between men and women and their coverage becomes even greater. I would think of that total—the number of women in the country—only 20% have any pension coverage. I am wondering what proposals can be put forward for the other 80%, so they do not end up having to rely only on the OAS and GIS. I look at your proposals and they do not offer much encouragement to women.

Could I ask you to elaborate on what I see in the summary of your paper as... First of all, page 6, younger women not in the workforce: You do not, obviously, approve of women in the home being allowed to be members of the CPP in their own right. But you do say that emphasis should be placed on provision of retirement needs for both spouses from family income. What if the husband refuses to do that? What if the family is financially unable to do that? What do you suggest should be the access that these women would have to pension plans?

[Translation]

taine. Si nous n'avions pas les prestations d'invalidité du RPC et si elles devaient compter... car ces femmes n'ont par ailleurs aucune couverture du secteur privé.

M. Bharmal: Mais si nous les sensibilisons à la nécessité d'avoir un revenu d'invalidité... et les primes des programmes d'invalidité ne sont pas très chères... cela ferait beaucoup pour... Il n'est pas nécessaire que ce soit mandaté par le gouvernement.

M. Carlton: Mais nous ne vous suggérons pas d'éliminer les prestations d'invalidité du RPC; nous souhaitons simplement, comme vous l'avez dit dans vos premières questions, que ce soit traité séparément et qu'il y ait un fonds séparé du fonds de retraite.

Le président: C'était l'une des propositions. Nous aimerions doubler les prestations d'invalidité du RPC.

M. Carlton: Mais cela devrait inclure quelque chose d'équivalent à la SV, comme l'envisage le Québec.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Merci, monsieur le président.

Nous considérons ceci comme un genre de commentaire. Je ne veux pas que ce soit une critique sexiste...

Le président: De façon constructive.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): ... mais si nous avions devant nous trois femmes actuelles représentant votre organisation, je me demande si nous aurions les mêmes propositions qu'aujourd'hui.

Je tiens à souligner que vous ne vous attaquez pas à la situation telle qu'elle existe présentement dans le système de pension. Parmi les travailleurs couverts, 55 p. 100 des hommes de la population active ont aujourd'hui des régimes de pension ainsi que 35 p. 100 des femmes. Si l'on tient compte de toutes les femmes, celles qui sont dans la population active et celles qui travaillent au foyer, l'écart entre les hommes et les femmes, et entre les couvertures dont ils bénéficient est encore plus grand. Je pense qu'au total si l'on prend toutes les femmes au pays, 20 p. 100 seulement sont couvertes par un régime quelconque. Je me demande quelles propositions on peut présenter pour les autres 80 p. 100, afin qu'elles ne se trouvent pas devoir dépendre uniquement de la SV et du SRG. J'ai regardé vos propositions et elles offrent peu d'encouragement pour les femmes.

Pourrais-je vous demander d'apporter des précisions sur ce que je vois dans le résumé de votre document comme... D'abord à la page 6, les jeunes femmes qui ne sont pas dans la population active: évidemment vous n'êtes pas d'accord pour que les femmes au foyer soient admises à participer de plein droit au RPC. Mais vous dites qu'il faut mettre l'accent sur des dispositions visant les besoins de retraite des deux conjoints à partir du revenu familial. Qu'arrive-t-il si le mari refuse? Qu'arrive-t-il si la famille n'est pas financièrement capable de le faire? Selon vous, quel accès ces femmes devraient-elles avoir à ces régimes de pension?

[Texte]

[Traduction]

• 1200

Mr. Bharmal: I would like to address that question first. You raised some other issues, but let me just address this particular question that you raised.

I think you are going with the pessimistic view that the husbands will refuse. By the way, more and more homemakers are tending to be male as well. But the point is this, that we trust a family or a couple to deal with their financing before retirement. We trust them to raise families, we trust them to buy homes together, and we trust them to live together.

A question that would come to my mind would be: Why do we now think there is a requirement for making an arbitrary retirement planning for that couple? Why would they not be capable of pre-retirement planning for the family if they were given proper information fundamentally? But for those husbands who, as you point out, are refusing to co-operate, refusing to deal with the issue of the family livelihood, if you like, we agree there should be a net, a government floor that would provide that benefit.

The arbitrary measure of voluntary contribution to CPP is not going to solve it, because it raises a whole host of issues. For example, if you have a married family, with one single earner, and by the time they both get to 65, because they both get to 65 within three or four years of retirement on the average...

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The difference of three or four years can be a rather tough period. I do not know how many people you know in that category.

Mr. Bharmal: But even for the single earner, as we saw, the basic CPP benefits are sufficient in relation to the family income before retirement at the moment. The only question you are raising is that that family income is probably not being shared between the two partners. I do not know whether we see a role for coercing the partners to share it, or should it be more by way of education and by sensitizing people to know what the problem is and then to prepare for it.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The educational aspect that you mention has been going on for a number of years and there is still no great breakthrough.

Mr. Bharmal: I would like to interject there. I think we are seeing greater, for example, pre-retirement counselling of employees from employers and, as a result, more and more employees are electing surviving spouse options for pension plans.

Mr. Carlton: We are quite comfortable that the normal form of pension be the surviving spouse option, and it has to be opted out of instead of into.

Mr. Bharmal: A lot of union-negotiated plans, for example, the ones that the UAW usually negotiates... The spouse's benefit or surviving spouse's benefit form is the automatic form, unless you opt out of it.

M. Bharmal: Je voudrais répondre à cette question d'abord. Vous avez soulevé d'autres sujets, mais laissez-moi d'abord répondre à cette question.

Je pense que vous partez du point de vue pessimiste que les maris refuseront. Soit dit en passant, il y a de plus en plus d'hommes qui travaillent au foyer. Mais en fait, nous avons confiance qu'une famille ou un couple s'occuperont de leur financement avant la retraite. Nous avons confiance qu'ils élèveront une famille, qu'ils achèteront une maison ensemble et qu'ils vivront ensemble.

La question suivante me vient à l'esprit: Pourquoi pensons-nous qu'il faut que ce couple fasse actuellement une planification de retraite arbitraire? Pourquoi seraient-ils incapables de faire pour la famille une planification antérieure à la retraite si on leur donne au départ une bonne information? Mais, pour ces maris, qui, comme vous le dites, refusent de coopérer, refusent de traiter de la question du revenu familial, si vous voulez, nous sommes d'accord qu'il devrait y avoir un minimum fixé par le gouvernement qui prévoirait cette prestation.

Une mesure arbitraire de contribution volontaire au RPC ne résoudra pas le problème, car il soulève toute une série d'autres questions. Par exemple, si on a un couple marié avec un seul revenu, quand ils atteindront tous deux l'âge de 65 ans, car, en moyenne, ils atteignent tous deux cet âge après trois ou quatre ans de retraite...

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): La différence de trois ou quatre ans peut être une période très dure. J'ignore combien de personnes vous connaissez dans cette catégorie.

M. Bharmal: Mais, comme nous l'avons vu, même lorsqu'il y a un seul revenu, les prestations de base du RPC sont suffisantes pour l'instant, par rapport au revenu de la famille avant la retraite. La seule question que vous soulevez, c'est que le revenu familial n'est probablement pas réparti entre les deux associés. Je ne pense pas que nous ayons à obliger les époux à le faire, cela ne devrait-il pas se faire plutôt en éduquant les gens et en les sensibilisant au problème et, ensuite, en les y préparant.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Le souci éducationnel dont vous parlez existe depuis un certain nombre d'années, et il n'y a pas encore eu de percée importante.

M. Bharmal: J'aimerais faire une intervention. Je pense, par exemple, que nous voyons plus de *counselling* pré-retraite des employés de la part des employeurs et, comme résultat, de plus en plus d'employés choisissent l'option du conjoint survivant pour les régimes de pension.

M. Carlton: Nous sommes tout à fait heureux que la forme normale de pension soit celle de l'époux survivant et que le choix soit de l'abandonner plutôt que d'y adhérer.

M. Bharmal: Beaucoup de régimes négociés par les syndicats, par exemple, ceux que la TUA négocie habituellement... La formule automatique est celle des prestations au conjoint ou au conjoint survivant, à moins que vous ne demandiez d'en être exempt.

[Text]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): As I am sure you know, four out of ten marriages in Canada these days end in divorce. Again, the person who is most vulnerable in this case is primarily the woman. Would you, with regard to credit splitting, make it mandatory upon divorce?

Mr. Carlton: We would make it mandatory that it be included as part of the consideration of family assets, but not mandatory that it be split unless the court so ruled.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Would you leave it as it is now, that upon divorce it would not be split unless there was application for that?

Mr. Carlton: I think we could agree that it be treated the same way as the private plan, where the credit splitting be automatic unless opted out of. If that is not considered appropriate by the court or by the couple, we do not believe it should necessarily be imposed. It should be available as opposed to being imposed.

• 1205

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Have you looked at their records to date?

Mr. Carlton: Yes. I am absolutely amazed at how few—and I feel that can only be because they do not get proper legal advice because it should be quite well known and the department has done its best to publicize the availability.

Mr. Bharmal: I think that a person who is advising a couple on divorce settlement must have regard to pension income.

Mr. Carlton: That should be stated in the various provincial acts as being part of the family assets.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Could I just finally ask, because I guess on many of these things you and I will have to agree to disagree: You mention the people who are presently over the age of 65 and are living below the poverty line. You say there should be an increase in the GIS. You say immediate. What do you mean by immediate? I have heard this so often. Where would you place it in the government's list . . .

Mr. Bharmal: Given the federal deficit, I am not sure what I mean by immediate. But let me address that.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Where do you place it in the government's list of spending priorities?

Mr. Bharmal: Let me address that. I think I would be talking a little personally here now.

If we come up with a measure of low-income cut-off, as we agreed, and it is clear and everybody accepts that the level of

[Translation]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Comme vous le savez, j'en suis sûre, de nos jours au Canada, quatre mariages sur dix se terminent par un divorce. Encore une fois, dans ces cas-là, la personne la plus vulnérable, c'est surtout la femme. En cas de divorce, est-ce que vous rendriez le partage des crédits obligatoire?

M. Carlton: Nous dirions que ce devrait être obligatoirement inclus dans le calcul des avoirs de la famille, sans que le partage soit obligatoire, à moins d'une ordonnance de la cour.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Vous laisseriez les choses telles quelles, il n'y aurait pas de partage en cas de divorce à moins qu'il y ait une demande dans ce sens?

M. Carlton: Je pense que nous pourrions être d'accord pour que ce soit traité de la même façon qu'un régime privé, où le partage des crédits est automatique à moins qu'on ne choisisse qu'il en soit autrement. Si cette mesure n'est pas considérée comme indiquée par le tribunal ou par le couple, nous ne pensons pas qu'elle devrait nécessairement être imposée. Elle devrait être possible, mais non obligatoire.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Avez-vous jeté un coup d'oeil à leurs dossiers?

M. Carlton: Oui. Je suis renversé de voir—à mon avis, cela ne peut s'expliquer que par le fait qu'ils n'ont pas été judicieusement conseillés parce qu'il est bien connu que le ministère a fait tout ce qu'il a pu pour rendre la chose la plus publique possible.

M. Bharmal: À mon avis un conseiller en questions matrimoniales qui conseille un couple en cas de divorce doit prendre en considération les revenus de retraite.

M. Carlton: Il faudrait que cela soit clairement stipulé dans les différentes lois provinciales comme faisant partie des avoirs familiaux.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Pour finir, je voudrais vous poser la question suivante parce que sur beaucoup de choses il nous faut admettre que nous ne sommes pas d'accord—vous parlez des gens qui à l'heure actuelle ont plus de 65 ans et vivent en-dessous du seuil de la pauvreté. Vous dites qu'il faudrait augmenter le SRV immédiatement. Qu'entendez-vous par là? En effet j'ai entendu cela très souvent. Quelles priorités voudriez-vous que le gouvernement accorde à cela . . .

M. Bharmal: Étant donné le déficit du gouvernement fédéral, par immédiatement je n'entends pas véritablement tout de suite. Mais permettez-moi de revenir sur cette question.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Quelles priorités devrait accorder le gouvernement à ces dépenses supplémentaires?

M. Bharmal: J'y viens. Je vais vous donner mon point de vue personnel.

Si nous fixons un seuil bien précis pour les faibles revenus, comme nous en avons convenu, il est évident, et tout le monde

[Texte]

single GIS is too low compared to the acceptable criterion, then it has to be a matter of immediate priority, probably taking precedence over financing deficits in Crown corporations, for example. It could be, but it depends on the priorities of the federal government. If the federal government has accepted, as it has said in the green paper, that it is a priority, then it should act on it.

Mr. Carlton: And if necessary raise the taxes to do it.

Mr. Bharmal: But it is a political question.

The Chairman: It should take precedence over tax incentives, let us say, for the insurance industry or . . .

Mr. Bharmal: Yes, I think so.

The point is this: Nothing you are going to do to CPP or nothing you are going to do the private pension legislation is going to help the single elderly. The only thing that is going to help them is a raise in GIS. So it becomes a question of government priorities and it becomes a question of finding the funds from the government fiscal revenues.

Mr. Poiré: You know much more than we do what priority list it would compare to.

The Chairman: On the coverage issue, do you have any other numbers for us? For instance, in the green paper we have certain percentages, one woman in three with access to it. I am interested because of this whole area of replacement value. From half the industrial wage to 1.5 times the Average Industrial Wage, in that area of salary, what are today's coverages in the private sector? In other words, if we were to take these numbers and just lop off the bottom half, below half the Average Industrial Wage, and we take a look . . . In the public sector we are looking at 99% coverage through a private plan. I am just wondering offhand if you have any other numbers or disagree with the numbers that were used in the green paper?

Mr. Bharmal: We do not have a satisfactory statistic to measure that because I do not think the statistics have been gathered that way. So anybody who is making an estimate . . . Numbers have been suggested that the coverage for people between 25 and 64 in the 1 to 1.5 times earnings may be anywhere between 60% and 80%, but the point we are making is that the coverage statistic is not going to address the issues you are raising. The issue is much more fundamental than that. If you are going to have a voluntary system, then there is not going to be a universal private pension fund coverage. What you are trying to do is create a smorgasbord, if you like, of various types of pension vehicles that people would access.

[Traduction]

le reconnaît, que les prestations individuelles de SRV sont trop faibles par comparaison aux normes acceptables; dans ce cas il faudrait que le gouvernement le fasse immédiatement, probablement avant de penser à financer le déficit des sociétés de la Couronne, par exemple. Cela dépend bien entendu des priorités que se fixe le gouvernement fédéral. Si le gouvernement fédéral a accepté, comme il l'a dit dans le Livre vert, que cette question est prioritaire, dans ce cas il faudrait qu'il agisse immédiatement.

M. Carlton: Mais pour cela il faut augmenter les taxes.

M. Bharmal: C'est une question politique.

Le président: Cette question devrait venir avant l'octroi d'incitations fiscales, disons au secteur des assurances ou . . .

M. Bharmal: Oui, c'est également mon avis.

Disons ceci: Rien de ce que vous allez faire au RPC ou au régime privé ne va venir en aide aux personnes âgées célibataires. La seule chose qui va les aider, c'est de relever le plafond du SRV. Donc en fait c'est une question de priorité pour le gouvernement, et toute la question se résume à trouver les fonds nécessaires dans le Trésor public.

M. Poiré: Vous savez beaucoup mieux que nous quelle priorité cette question devrait recevoir.

Le président: En ce qui concerne la question de couverture, pouvez-vous nous donner des chiffres? Par exemple, dans le Livre vert on nous donne certains pourcentages, une femme sur trois est couverte. La question des revenus de remplacement m'intéresse. Si nous prenons comme référence la moitié du salaire industriel à une fois et demie le salaire industriel moyen, quel est le taux de couverture à l'heure actuelle dans le secteur privé? En d'autres termes, si nous prenons ces chiffres et que nous coupons c'est-à-dire soustrayions la moitié inférieure, c'est-à-dire les personnes qui touchent moins du salaire industriel moyen, et que nous jetions un coup d'oeil à . . . Dans le secteur public 99 p. 100 des travailleurs sont couverts par un régime privé. Je me demande donc si vous avez d'autres chiffres, d'une part, et également si vous êtes d'accord ou si vous n'êtes pas d'accord sur les chiffres utilisés dans le Livre vert?

M. Bharmal: Nous n'avons de statistiques satisfaisantes à cette fin, parce que je pense pas que les statistiques ont été établies de cette façon. Donc quiconque établit des prévisions . . . Les chiffres semblent dire que pour ceux qui ont entre 25 et 64 ans la couverture est dans un rapport de 1 à 1 1/2 par rapport aux revenus c'est-à-dire entre 60 et 80 p. 100 des revenus avant la retraite, mais ce que nous voulons dire, c'est que ces statistiques ne vont rien faire pour apporter une solution aux questions que vous soulevez. La question est en effet beaucoup plus fondamentale que cela. Si vous optez pour un système optionnel, dans ce cas il n'y aura pas de régime de pension privé universel. Ce que vous essayez de faire consiste à établir un système hybride, un «panaché» de mesures, pour ainsi dire, regroupant plusieurs régimes de pension auxquels la population pourrait avoir accès.

[Text]

[Translation]

• 1210

The Chairman: Yes, I am just coming down to it. When I take a look at these numbers . . . I am not in disagreement with yours, because if you take a look at replacement value at the lower end we are looking, in some cases, at up to 145%. Do we design a system where we have a 145% replacement for the middle-income workers as well? At some point we have to ask, what is a base and what is not?

Mr. Bharmal: Yes, the point we are raising is that income replacement, or full income replacement, of middle-income earners—who should be able to save, because I do not think it is that big a challenge to save in that income group . . . should not be a mandatory concern. Obviously, there should be available various vehicles for those people to be able to save.

The Chairman: In your view now, should the existing test for the guaranteed income supplement be changed?

Mr. Carlton: The existing test in terms of . . . ?

The Chairman: The GIS. I am just going to broaden the subject matter a bit. You know, with the size of the federal deficit . . . We all recognize that we have to do something for the single elderly who over the age of 65, which means a fair number of dollars. We are probably looking at \$2.5 billion. What is your viewpoint, having looked at that? We do not have an asset test for it.

Mr. Bharmal: Once you get into a welfare type of thing—and I am not using the word in any pejorative sense but in a sense of redistribution of income—lots of questions of fairness, or perceived fairness, are raised. One of the tests might be that for a person who owns a house, for example, there should be an imputed rental income, because that person has that income and a person who does not own a house has no income for rental imputed. But that begs the question of, why penalize a person who has saved for a house? You are getting into circuitous arguments. But if you are looking at a proper income test, you must allow for the fact that one person is paying the rent and the other person is not paying the rent.

The Chairman: Do you have any disagreement with the existing criteria we use for poverty lines in Canada?

Mr. Bharmal: We do not classify ourselves as experts on poverty lines. That is why I think there should be a bit more work done. The poverty line numbers we are seeing right now, for example, extend anywhere from \$6,500 to \$8,000. I do not think there is an intrinsic poverty line that meets any particular criterion, so you have to come up with a most satisfactory consensus of what that line will be and then stick to that. For example, if . . .

Le président: Oui, je vais en parler. Lorsque je jette un coup d'oeil à ces chiffres . . . Je suis d'accord avec ceux que vous donnez, parce que, si vous jetez un coup d'oeil au revenu de remplacement en bas de l'échelle, dans certains cas, nous constatons qu'il monte à 145 p. 100. La question que nous nous posons est la suivante: Allons-nous concevoir un système qui garantira un revenu de remplacement de 145 p. 100 pour les travailleurs qui touchent un revenu moyen également? À un certain moment, il faut nous poser la question de savoir quelle doit être la base salariale de référence?

M. Bharmal: Oui, la question que nous soulevons est précisément celle qui a trait au revenu de remplacement, c'est-à-dire le revenu de remplacement intégral pour ceux qui touchent des revenus moyens . . . qui devraient être en mesure d'épargner, parce que je ne pense pas qu'il soit impossible pour ces personnes d'épargner . . . De toute évidence, il faudrait qu'il y ait d'autres moyens pour leur permettre de faire des économies.

Le président: À votre avis, faudrait-il modifier les critères actuels nécessaires au versement du supplément de revenu garanti?

M. Carlton: Les critères actuels compte tenu de . . . ?

Le président: Le SRV. Je vais élargir un peu la question. Vous savez, étant donné l'importance du déficit fédéral . . . Nous admettons tous qu'il faut que nous fassions quelque chose pour les personnes âgées vivant seules de plus de 65 ans, et pour cela il faut pas mal d'argent. Probablement 2.5 milliards de dollars. Ayant étudié la question, qu'en pensez-vous? Nous ne voulons pas que le SRV dépende des revenus.

M. Bharmal: Lorsqu'on s'embarque dans des questions de bien-être social . . . et je n'utilise pas l'expression de façon péjorative, mais, par là, j'entends dans des questions de redistribution de revenus . . . il se pose beaucoup de questions d'équité ou de perception d'équité. L'un des critères pourrait être, par exemple, que pour une personne qui a une maison, par exemple, il faudrait déduire les loyers perçus, parce que c'est un revenu, et qu'une autre personne qui n'est pas propriétaire ne peut toucher de loyer. Mais cela amène la question suivante, pourquoi pénaliser quelqu'un qui a épargné pour acheter une maison? En fait, on tourne en rond. Si vous voulez établir des critères justes en matière de revenu, il faut que vous preniez en compte que l'une de ces personnes paie un loyer et que l'autre n'en paie pas.

Le président: Êtes-vous d'accord sur les critères en vigueur dont nous nous servons pour le seuil de la pauvreté au Canada?

M. Bharmal: Nous ne sommes pas des spécialistes dans ce domaine. C'est la raison pour laquelle je pense qu'il faudrait étudier un peu plus la question. Les chiffres dont on se sert pour établir le seuil de la pauvreté à l'heure actuelle, par exemple, vont de 6,500 à 8,000 dollars. Je ne pense pas pouvoir dire que ces chiffres représentent intrinsèquement le seuil de la pauvreté, donc, il faut que vous en arriviez à un meilleur consensus à cet égard et que vous vous y teniez. Par exemple, si . . .

[Texte]

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Surely it would change.

Mr. Carlton: What is meant is to stick to it in the sense of how it is computed.

Mr. Bharmal: Yes, how it is computed; I do not mean that you just stick to the absolute dollar level, but to the criteria that you picked for computing that amount.

The Chairman: I am asking these questions because there are some people in this country who claim that in relation to those who are eligible for GIS if you used a different set of criteria, i.e. if you changed your definition of poverty line or changed your definition of income testing on it, it would make one heck of a difference. I know that Miss MacDonald raised this issue previously. As a government, if you take a look at the social envelope and the billions of dollars we are using in that system, there is only so much flexibility that the government, regardless of who is here, is going to have in that whole area. I just wanted to have some of your viewpoints on that.

Mr. Bharmal: I think the question is separate from what the government's revenues are. I think the question is intrinsic: What is the level at which the government will provide the net? Once the government has decided that, then it becomes a question of priorities. As we said, lots of other questions get into those priorities, like unemployment and job creation, and so on and so forth.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): There was one part of my question to which I did not get an answer; I wonder if I could ask you to address it. I had mentioned that on page 6 of the summary of your brief it says:

Emphasis should be on provision of retirement needs for both spouses from family income.

We talked about the situation where there might not be the will to do so, but I also asked about the situation where there might not be the means to do so. It is not only in the case of families, of a husband and wife, but that of the growing number of families that are single-parent families headed by women.

• 1215

What do you see as the means for these women to be in pension plans? The question is, should they be ruled out of being in pension plans because they do not have the means to pay premiums, or should there be some subsidization of their entry into pension plans?

Mr. Bharmal: There are always going to be disadvantaged groups in society. What we are saying is that the government should define the basic safety net which would catch the type of situations you are suggesting.

The situation is not limited entirely to retirement needs. That particular situation you are suggesting is there even

[Traduction]

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais certainement ce seuil pourrait changer.

M. Carlton: Par là, nous voulons dire la façon de le calculer.

M. Bharmal: Oui, comment est-il calculé? Je ne veux pas dire que vous vous en tenez à la somme calculée, je parle bien entendu des critères dont vous vous servez pour calculer le seuil de la pauvreté.

Le président: Je pose ces questions parce que certains au Canada disent que si l'on se servait d'autres critères pour calculer le supplément de revenu garanti, par exemple, si l'on changeait la définition que l'on donne du seuil de la pauvreté ou les critères en matière de revenu, les choses seraient très différentes. Je sais que M^{lle} MacDonald a posé cette question avant. Le gouvernement, si vous jetez un coup d'oeil au budget pour les questions sociales et les milliards de dollars que nous dépensons à cette fin, il faut bien reconnaître que le gouvernement ne peut pas tout faire, quel que soit le gouvernement au pouvoir, je voulais tout simplement que vous me fassiez part de votre point de vue à ce sujet.

M. Bharmal: C'est une question différente des revenus de l'État. La question est très simple: A quel niveau le gouvernement va intervenir? Lorsque le gouvernement aura répondu à cette question, cela devient une question de priorité. Comme nous l'avons dit, beaucoup d'autres questions doivent être pris en compte dans l'établissement de ces priorités, comme le chômage, par exemple, la création d'emplois, et cetera.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Le témoin n'a pas répondu à une partie de la question que j'ai posée et je voudrais qu'il le fasse. J'avais dit qu'à la page 6 du résumé de votre mémoire vous disiez:

Il faudrait insister pour que les conjoints puissent grâce aux revenus familiaux faire face à leurs besoins lors de la retraite.

Nous avons discuté de certains cas où les conjoints ne voudraient pas le faire, mais j'avais également posé une question qui portait sur l'absence de moyens financiers pour le faire. Ce n'est pas seulement dans le cas de familles, de couples, mais d'un nombre croissant de familles monoparentales où les chefs sont des femmes.

Selon vous, comment ces femmes pourraient-elles être couvertes par un régime de pension? La question qui se pose est celle de savoir si elles devraient être écartées tout simplement parce qu'elles n'ont pas le moyen de cotiser ou alors faudrait-il subventionner, pour ainsi dire, leur accès aux différents régimes de retraite?

M. Bharmal: Il y aura toujours des groupes désavantagés au sein de la société. Ce que nous disons c'est que le gouvernement devrait établir certains critères d'accès aux régimes de retraite compte tenu du genre de situation dont vous parlez.

Il faut prendre en considération plus que les besoins une fois à la retraite. Les cas limites dont vous venez de parler existent

[Text]

before retirement. So it is a lifetime question rather than just a retirement question. So you have to address those issues from the broad perspective of what we do with disadvantaged people in our society.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): That brings me to the precise question that I had posed. Let us take, as an example, a family headed by a single parent who is a woman. For the present that individual is on welfare payments. She may well get back into the workforce later on, but she is unable to this year, or perhaps for several years. Now, is she penalized because she is not able to be in the workforce, perhaps because she has to be at home with the children, the only person who is there with them, or because she may not be able to get work, or perhaps some other reason? Would there be subsidization of payments for her in a pension plan during that period?

Mr. Bharmal: The CPP drop-out was designed to meet just that type of situation, because if that person you are suggesting gets back into the workforce after family . . .

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): She may never have been in the workforce.

Mr. Bharmal: If she has never been in the workforce, then we are suggesting that OAS plus GIS at a certain good level is the only answer.

Ms M.V. Morton (Research Assistant): I have a question on your position on credit-splitting. I guess I understand that you favour credit-splitting by court order over mandatory legislation, because you feel with a court order there is room to bargain, or there is room for flexibility; there is room for trading off the benefits of a pension plan with other assets that might be around. Is that correct?

Mr. Bharmal: Yes.

Ms Morton: That is the reason why you distinguish . . .

Mr. Bharmal: That is the reason.

Ms Morton: First of all, there is a big problem with women, in that women say, look, we do not want to trade—the problem with trading off as it has been done heretofore is that women just get the wrong end of the stick; they do not get the good part of the bargain.

You were expressing dismay at why women do not apply under the CPP to have their credit split on divorce. It is not simply because they have bad legal advice. Lawyers do in general now know that this is available. The problem is these are bargained away. Women are told, do not bother, dear, we will give you XYZ, and because of the pressure of the moment or whatever you might get XY and Z and then you end up with no pension at the end of the day.

[Translation]

bien avant la retraite. En conséquence plus qu'une question de retraite c'est une question d'existence. Il faut donc étudier ces questions d'un point de vue plus global, à savoir ce qu'il faut faire pour ceux qui sont désavantagés.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Cela me ramène à la question bien précise que j'avais posée. Prenons par exemple le cas d'une famille monoparentale dont les responsabilités sont assumées par une femme. Pour l'instant cette femme touche des allocations de bien-être. Il se peut que plus tard elle retrouve du travail, mais elle ne peut le faire cette année et ne pourra peut-être pas le faire pendant plusieurs années encore. Doit-elle être pénalisée parce qu'elle ne peut pas travailler pour l'instant, parce qu'elle doit rester chez elle pour s'occuper de ses enfants étant donné qu'elle est la seule personne qui puisse rester avec eux ou parce qu'elle ne peut pas trouver du travail ou peut-être encore pour d'autres raisons? Ne serait-il pas possible d'envisager de subventionner ces cotisations à un régime de pension pendant cette période?

M. Bharmal: La clause d'interruption prévue dans le cadre du Régime de pension a été conçue pour faire face à ce type de situation, parce que si la personne dont vous parlez recommence à travailler lorsque ses enfants seront grands . . .

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Mais il se peut qu'elle n'ait jamais travaillé.

M. Bharmal: Dans ce cas, la seule réponse serait de lui verser une pension de vieillesse en plus du Supplément de revenu garanti.

Mme M.V. Morton (adjointe de recherche): Je voudrais vous poser une question sur la position que vous avez adoptée en matière de partage des crédits. Si je vous ai bien compris vous êtes pour que ce partage se fasse à la suite d'une décision d'un tribunal plutôt que par une loi qui rendrait le partage obligatoire parce que vous êtes d'avis que de la première façon il est possible de négocier, ce n'est pas une décision catégorique et en outre qu'il est également possible de partager les prestations de retraite avec d'autres avoirs. Est-ce exact?

M. Bharmal: Oui.

Mme Morton: C'est la raison pour laquelle vous établissez une distinction . . .

M. Bharmal: C'est exact.

Mme Morton: En premier lieu, il y a un gros problème qui se pose avec les femmes, en ce sens que les femmes disent, nous ne voulons pas négocier, parce qu'habituellement ce qui s'est passé jusqu'à maintenant c'est que les femmes ont toujours été le dindon de la farce dans de telles négociations.

Au début vous étiez consternés du fait que les femmes ne demandaient pas au RPC le partage des crédits en cas de divorce. Ce n'est tout simplement pas parce qu'elles ont été mal conseillées. En règle générale les avocats savent que c'est possible. Le problème c'est que l'on se sert de cela pour négocier. On dit aux femmes, ne vous en faites pas nous allons vous donner XYZ, et étant donné que les pressions à ce moment-là sont fortes ou peut importe que vous obteniez XY et Z, à la fin du compte les femmes généralement sont laissées pour compte et ne touchent pas de pension.

[Texte]

Another point to consider too, though, is that if one does what you suggest, that is, change the definition of family assets in various provincial legislation to include pensions, then what is going to happen, very probably—or it is not unlikely . . . is that pensions will become like the matrimonial home; that is, in effect they will be divided 50:50 by the judge. He will just say, as they do now with the matrimonial home, okay, we will give you 50:50; in which case you might as well have legislated and mandated a split in the first place. Why subject the woman to court costs, to bargaining around with the lawyers, to all of that? Why not just accept the fact that this is going to happen?

• 1220

Mr. Bharmal: Because I believe that the settlement on divorces is not just related to pensions. It is the whole slew of things. Now, you might make some sort of legislation through the family acts which require that the pension rights shall be dealt with quite apart from other assets.

Ms Morton: Which is, in effect, what has happened with the matrimonial home, and . . .

Mr. Bharmal: But you know, the splitting may be of income streams rather than of value.

Ms Morton: It might be. But if that is where it is going, why not say, All right; let it go there; let it be mandated. Why bother taking . . .

Mr. Bharmal: But you are assuming that every divorce settlement will be exactly the same. All we are saying is that each case has different circumstances. I do not think there is a general . . .

The Chairman: You see, what I think is at issue here is how you go about doing that. If you say that pensions shall be part of any divorce settlement, it is totally different from what you are saying. From your standpoint, all you want to ensure is that the employer does not bear part of the costs of the divorce settlement. Correct?

Mr. Bharmal: That is exactly right.

The Chairman: So as long as that is so . . . well, I have asked women's groups the same question. Why should the employer pick up the administrative costs of a credit-split because you have had a marriage breakdown? From an employer's standpoint, that is the major concern. What they do in the courts . . .

Mr. Bharmal: This belongs in a court of family law.

Ms Morton: But you say you are willing to accept those costs if they are ordered by the court. What is the difference if they are ordered by legislation?

Mr. Bharmal: No. We did not . . . I think if you go back a bit, what we are saying is that, we do not think the employer would object to any credit-splitting as long as (a), there are no

[Traduction]

Il faut également prendre en considération autre chose, à savoir que si l'on procède comme vous dites c'est-à-dire que l'on change la définition d'avoir familial dans différentes lois provinciales pour y inclure les pensions de retraite, ce qui va se passer très probablement, ou ce qui n'est pas impossible, c'est que les pensions vont être assimilées au foyer conjugal; c'est-à-dire qu'en cas de divorce on divisera les avoirs en parts égales. Le juge dira comme c'est le cas à l'heure actuelle pour le foyer conjugal, nous allons vous donner la moitié de la valeur et dans ce cas il serait tout aussi bien de voter une loi dans ce sens pour rendre le partage des crédits obligatoire. Pourquoi faire subir aux femmes des frais juridiques, négocier avec les avocats etc? Pourquoi ne pas simplement accepter le fait que c'est ce qui va se passer?

M. Bharmal: Parce que je crois qu'en cas de divorce le règlement n'est pas cantonné qu'aux pensions. Maintenant, on pourrait adopter certaines mesures législatives dans les différentes lois sur la famille qui obligeraient de traiter les droits en matière de pension différemment de ceux portant sur d'autres avoirs.

Mme Morton: De fait, c'est ce qui s'est passé dans le cas du domicile conjugal et . . .

M. Bharmal: Mais le partage peut être un partage de revenu plutôt qu'un partage d'avoir.

Mme Morton: C'est possible. Mais si c'est vers ça que nous allons, pourquoi ne pas dire, très bien, rendons la chose obligatoire. Pourquoi prendre la peine de . . .

M. Bharmal: Mais vous posez par hypothèse que chaque règlement sera exactement le même. Tout ce que nous disons c'est que chaque cas est différent. Je ne pense pas que l'on puisse faire une généralité . . .

Le président: La question qui doit se poser dans ce cas-ci est une question de modalité. Si vous dites que les pensions doivent faire partie des règlements en cas de divorce, c'est complètement différent de ce que vous êtes en train de dire. Tout ce que voulez c'est veiller à ce que l'employeur n'ait pas à régler les frais juridiques en cas de divorce. Est-ce exact?

M. Bharmal: C'est exactement ça.

Le président: Donc dans la mesure où c'est ce qui se passe—vous savez j'ai posé la même question aux groupes de femmes qui ont comparu devant le Comité. Pourquoi l'employeur devrait-il régler les frais administratifs assortis au partage des crédits dans le cas d'une séparation ou d'un mauvais mariage? C'est la question la plus importante du point de vue de l'employeur. Ce que font les tribunaux . . .

M. Bharmal: Mais il appartient aux tribunaux de la famille de se prononcer à ce sujet.

Mme Morton: Mais vous dites que vous êtes disposé à accepter ces coûts si le tribunal l'exige. En quoi la situation est-elle différente si la loi le prévoit?

M. Bharmal: Non. Si vous revenez un peu en arrière, vous constaterez que nous avons dit que nous ne pensons pas que l'employeur devrait trouver à redire au partage des crédits

[Text]

undue administrative costs to him and, (b), that the total cost of the pension that he is providing is not greater than it was before.

Ms Morton: That could be. It is not impossible for that to be taken care of by legislation. Under regulation, say, one could set out a method of credit-splitting which would be acceptable to the industry people administering plans.

Mr. Bharmal: All we are saying is that any mandatory regulation would become inflexible and institutionalized, and there could be room for flexibility. But again, from an employer's point of view, if there were a particular type of credit-splitting on divorce settlements, he could accommodate that as long as it is within his parameters.

The Chairman: Michael Hatfield.

Mr. Hatfield: : If you are interested just in maintaining flexibility, why not have rules that the credit-splitting applies if they cannot reach a settlement within a given time period? Would you find any fault with that?

Mr. Bharmal: No. That would be some way out.

The Chairman: Mr. Wolfson.

Mr. Wolfson: Thank you, Mr. Chairman. I want to ask a couple of questions about coverage first, if I may. The tables you have shown us, the graphs, focus on single individuals and one-earner couples. My understanding is that the usual and most typical situation is in fact the two-earner couple situation, which is not covered in your charts. Would it be correct to say that the situation in a two-earner situation, where you have two earners and two OASs, is more similar to the single individual situation in your charts than the one-earner couple situation where you have one income and two OASs?

Mr. Bharmal: That is right. You just double the single chart. For example: If the husband is earning \$25,000, you enter the charts and see what his replacement ratio is; if the wife is earning \$30,000, you enter at that stage, and you have the total income. But you can view them individually, because they are both entitled to CPP and OAS.

Mr. Wolfson: In looking at your appendix I noticed, first, that you have deducted an amount for savings pre-retirement, and you have included the \$1,000 pension deduction post-retirement. Do you have any evidence what a typical amount of savings is—say, the 5% number you use—at the average wage? Is that high or low? And would it not be fair to say that these adjustments tend to overestimate the kind of net replacement rate people would get from the public programs in isolation?

[Translation]

dans la mesure où a) il n'y a pas de frais administratifs injustifiés à régler et b) où le coût total de la pension qu'il verse n'est pas supérieur à ce qu'il était avant.

Mme Morton: C'est possible. Il est possible de prévoir cela dans une loi. Disons qu'en vertu d'un règlement, on pourrait établir une modalité de partage de crédits qui serait acceptable aux administrateurs des régimes de pension.

M. Bharmal: Tout ce que nous disons c'est que tout règlement obligatoire deviendrait rigide et institutionnalisé, et qu'il n'y aurait plus aucune possibilité d'adaptation. Mais de nouveau du point de vue de l'employeur, s'il devait exister un certain type bien précis de partage de crédits en cas de divorce, les administrateurs de régimes de pension pourraient s'en accommoder du moment que certains paramètres seraient respectés.

Le président: Michael Hatfield.

M. Hatfield: Si tout ce qui vous intéresse c'est de conserver une certaine souplesse dans le système, pourquoi ne pas décréter que le partage des crédits sera automatique si les conjoints ne peuvent pas se mettre d'accord dans un certain temps? Trouveriez-vous à redire à cela?

M. Bharmal: Non. Ce serait une solution.

Le président: Monsieur Wolfson.

M. Wolfson: Merci, monsieur le président. Permettez-moi de poser quelques questions premièrement au sujet de la couverture. Les tableaux et graphiques que vous nous avez montrés portent sur le cas de personnes vivant seules ou de couples à salaire unique. Je crois comprendre que dans la plupart des cas il s'agit de deux personnes dont chacune a des revenus, ce qu'on ne voit pas dans vos tableaux. Serait-il exact de dire que le cas de deux personnes qui ont chacune des revenus et qui touchent donc chacune une pension de vieillesse, ressemble plus au cas d'une personne vivant seule mentionnée dans vos graphiques qu'à la situation du couple à salaire unique où l'une a un revenu et deux personnes touchent une pension de vieillesse?

M. Bharmal: C'est exact. On ne fait que doubler les montants qui figurent dans le tableau pour les personnes qui vivent seules. Par exemple, si le mari gagne \$25,000, on regarde dans le tableau pour trouver quel est le coefficient de son revenu de remplacement; si la femme gagne \$30,000, on consulte le tableau pour trouver le revenu total. Mais vous pouvez les considérer individuellement car tous les deux ont droit au RPC et à la pension de vieillesse.

M. Wolfson: En jetant un coup d'oeil à votre annexe j'ai remarqué en premier lieu que vous avez défalqué une somme correspondant à l'épargne avant la retraite, et que vous avez inclu les \$1,000 de déduction de pension après la retraite. Pouvez-vous me dire en règle générale à combien se montent les économies pour les personnes qui touchent un salaire moyen—compte tenu des 5 p. 100 dont vous vous servez? Est-ce trop ou trop peu? Ne serait-il pas juste de dire que ces rajustements ont pour effet de grossir le coefficient de remplacement de revenu net dont bénéficieraient les gens qui cotisent seulement aux régimes publics?

[Texte]

Mr. Bharmal: First of all, given the tax structure, some of these are just serving the CPP or OAS and GIS. There is no tax at the moment. So unless the tax structure is changed, the question of \$1,000 income deduction becomes a moot point.

• 1225

From the savings point of view, I agree the 3% savings we have allowed at the \$10,000 rate does overstate the income replacement. But then, if you look at the situation, quite often people at \$10,000 are members of the pension plan, where they are contributing 5% minus CPP, which is usually about equal to 3%.

Mr. Wolfson: So if we take your number for a single individual as being approximately representative of 200 couples as well, it shows that the amount you would expect from CPP plus OAS at the average wage is around 60%. So that is the OAS and CPP in isolation.

There were different sets of figures produced in the green paper that purport to analyse the lifetime impact of the combined effects of the public programs and personal savings. Is your statement that you do not see any problem with coverage based on the fact that you disagree with the kinds of figures that are in the green paper, or rather, that you see them and you agree with them, but you think they do not reveal a serious problem?

Mr. Bharmal: What we are saying is that the numbers in the green paper, in the end, are simulations. You are assuming the current situation will be there for a long time. Fundamentally, we think the portion above a basic adequacy should be left to the general public, in which case it does not become an issue any more. An individual has the primary responsibility to fill that gap above the 60% level you are talking about.

What I am saying is that the numbers you come up with are a result of certain assumptions bearing out in the future. They may be reasonable or they may not be reasonable, but the whole savings ethic may change, given more discussion of the requirements of pension income or whatever.

Mr. Wolfson: Okay. Another topic . . .

Mr. Bharmal: Let me just make one point. For example, if somebody said 3% or 4% for 25 or 30 years, and assuming he earns on that 3% or 4% about the same as his salary increases are, he can replace 10% of his pre-retirement income, providing inflation protection as well as continuance to his or her spouse of 60%. So if you look at that number, we are not talking about a huge amount of savings that will fill up that gap. The problem arises when those savings are spent for purposes other than retirement.

[Traduction]

M. Bharmal: En premier lieu, étant donné le régime fiscal, certains de ces taux ne portent que sur le RPC, la pension de vieillesse et le supplément de revenu garanti. Pour l'instant, les taxes ne sont pas prises en considération. Donc, à moins de changer le régime fiscal, les \$1,000 de déduction deviennent discutables.

Pour ce qui est de l'épargne, je suis d'accord avec vous pour dire que le taux d'épargne de 3 p. 100 que nous avons fixé pour des gains de \$10,000 dépasse le taux de remplacement du revenu. Mais si vous examinez la situation, vous constaterez que très souvent ceux qui gagnent \$10,000 souscrivent déjà à un régime de pension à concurrence de 5 p. 100 moins le Régime de pensions du Canada ce qui équivaut à environ 3 p. 100 en général.

M. Wolfson: Donc, si l'on suppose que le chiffre que vous nous avez donné pour un individu seul vaut à peu près pour 200 couples également, le taux de remplacement constitué du Régime de pensions du Canada plus de la pension de la sécurité de la vieillesse, et ce, pour un salaire moyen, serait de l'ordre de 60 p. 100. Il s'agit donc uniquement de la Pension de la sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada.

Le livre vert faisait état de différentes séries de chiffres dont le but était d'analyser l'impact sur toute une vie des effets conjugués des programmes publics et de l'épargne personnelle. Lorsque vous dites que la question de protection ne soulève aucune difficulté, le dites-vous parce que vous contestez les chiffres qui figurent dans le livre vert ou plutôt que vous êtes d'accord avec ces chiffres mais que vous estimez qu'ils ne posent pas de graves problèmes?

M. Bharmal: Au bout du compte, les chiffres qui figurent dans le livre vert ne sont que des scénarios. Vous prenez comme hypothèse que la situation actuelle va durer longtemps. Grosso modo, nous pensons que toute provision au-delà de la protection de base devrait être laissée à la discrétion du grand public auquel cas la question ne se pose plus. Il faudrait laisser à l'individu le soin de combler cet écart au-delà des 60 p. 100 dont vous parlez.

Ce que j'essaie de vous dire, c'est que les chiffres qui figurent dans ce livre vert sont le résultat de certaines hypothèses futures. Celles-ci peuvent être raisonnables comme elles peuvent ne pas l'être, mais toute la question de l'épargne pourrait changer si l'on discutait davantage des notions que devrait recouvrir un revenu de retraite.

M. Wolfson: Bien. Un autre sujet . . .

M. Bharmal: Permettez-moi d'ajouter quelque chose. Par exemple, si quelqu'un retenait le chiffre de 3 p. 100 ou de 4 p. 100 pendant vingt-cinq ou trente ans, et en supposant que ces 3 ou 4 p. 100 rapportent à peu près la même somme à mesure que son salaire augmente, il peut remplacer 10 p. 100 de son revenu préretraite tout en se protégeant contre l'inflation et en continuant à verser des cotisations jusqu'à concurrence de 60 p. 100 pour son conjoint. Mais ce chiffre ne constitue pas une épargne importante qui permettra de combler cet écart. Il y a

[Text]

Mr. Wolfson: I have just one more on that. If you going to assume savings, presumably one should also include the investment income one is receiving in pre-retirement and take account of that.

Mr. Bharmal: We have been very conservative here and have not included that. But at 3%, for example, a proper number to assume or impute at the other end would be 10% of pre-retirement earnings.

Mr. Carlton: We did not impute that income . . .

Mr. Bharmal: We did not impute any from private pension plans either, because that 3% could be through a private pension plan, in which case his replacement may be more than 10%.

Mr. Wolfson: You have mentioned in a couple of contexts the tax system, one in respect of incentives for inflation protection and the other in respect of a fairer system of limits. Do you have any more precise kinds of ideas in mind?

Mr. Bharmal: No, we do not have any precise things in mind. As we said, our philosophy is that, after a particular basic adequacy is met, it is a matter for the private pension plan sponsors, employees and individuals. So we have not gone into specific types of tax incentives.

What we are saying is, if the government felt its role was beyond the basic adequacy, it could use tax incentives; and such items of tax credits and so on have been mentioned. For example, we keep on talking about the coverage. Among the large employers in the top 500 or 600 or whatever, which covers a large number of employees, practically every one of those employers is a pension plan sponsor or a profit-sharing plan sponsor. The problem of the coverage may lie with the small business. But even so, I saw some statistics we have included here from the small business that tend to argue that they have coverage as well.

• 1230

Mr. Wolfson: You have raised the concern that the excess interest proposal is retroactive. I wonder, is it at all possible or conceivable to structure such a proposal in a way that would not be retroactive?

Mr. Bharmal: Yes, there are different ways that it could be structured. For example, there could be an option for a past-accrued pension; either subsidized or unsubsidized by the employer to reduce his initial amount of pension, but to receive it on an increasing basis thereafter. But I think that the employees would tend not to opt out for those types of options. They would not elect those types of options, because in fact they are betting against their own expectation of that. They might prefer to do it by themselves.

[Translation]

problème lorsque cette épargne est utilisée pour d'autres objets que pour assurer sa retraite.

M. Wolfson: J'ai une autre question à poser à ce même propos. Si l'on suppose qu'il y a épargne personnelle, il faudrait alors, dans ce cas, également tenir compte des revenus de placements perçus avant la retraite.

M. Bharmal: Sur ce chapitre-là, nous avons été très prudent et nous n'en avons pas tenu compte. Mais à 3 p. 100, par exemple, un chiffre qui serait raisonnable serait de l'ordre de 10 p. 100 des gains préretraites.

M. Carlton: Nous n'avons pas calculé ce revenu . . .

M. Bharmal: Nous n'avons pas tenu compte non plus des régimes de pensions privés, car un individu pourrait obtenir ces 3 p. 100 par l'intermédiaire des régimes de pensions privés, auquel cas son taux de remplacement pourrait être supérieur à 10 p. 100.

M. Wolfson: Vous avez fait allusion à plusieurs reprises au régime fiscal en parlant tout d'abord de la protection contre l'inflation et ensuite d'un système de limites plus juste. Pensez-vous à quelque chose de précis?

M. Bharmal: Non, nous n'avons pas d'idée précise en tête à ce sujet. Comme nous l'avons dit, nous pensons qu'il revient aux gestionnaires de régimes de pension privés, aux employés et aux individus d'assurer leur retraite au-delà d'un certain montant de base. Nous n'avons donc pas examiné des types précis de stimulants fiscaux.

Mais si le gouvernement estimait que son rôle ne devait pas s'arrêter là, il pourrait recourir à des encouragements fiscaux qui prendraient la forme de déductions fiscales ou d'autres formes dont on a déjà parlé. Par exemple, nous ne cessons de parler de protection. Presque chaque employeur qui fait partie des 500 ou des 600 principaux employeurs au Canada, ceux qui couvrent un nombre important d'employés, est soit un gestionnaire des régimes de pensions soit un gestionnaire de régime de participation aux bénéfices. Le problème que pourrait poser cette protection provient peut-être des petites entreprises. Mais même dans ce cas-là, les statistiques que nous avons vues et qui sont dans ce document indiquent que les petites entreprises protègent leurs employés également.

M. Wolfson: Vous avez dit que vous ne préconisiez pas la rétroactivité des intérêts excédentaires. Mais je me demande s'il est possible ou même concevable de structurer cette proposition de manière à ne pas la rendre rétroactive?

M. Bharmal: Il existe différentes façons d'y parvenir. Par exemple, on pourrait envisager une pension déjà accumulée et qui aurait été subventionnée ou non par l'employeur en vue de réduire le montant initial de la pension de retraite et d'en augmenter les versements par après. Mais je pense que les employés auraient tendance à ne pas retenir ce type d'option car en fait cela irait à l'encontre de ce qu'ils pensent. Ils préféreraient le faire eux-mêmes.

[Texte]

The Chairman: That is one of those situations where heads, you lose, and tails, you lose.

Mr. Bharmal: Yes.

Mr. Wolfson: On page 19 you mentioned something about a refundable payroll tax. What is that?

Mr. Bharmal: Again, we are not advocating any expansion of mandatory plans. But we say that one type of a situation that you might consider, if you wanted to keep the GIS rates down, is that if you do not have any pension plan coverage, there would be a 1% or 2% payroll tax. But if you have a qualified pension plan or qualified preferred income plan, then, there would be no payroll tax.

Mr. Wolfson: Do I understand that to mean that if worst came to worst, you could live with a mandatory money purchase plan of 1% or 2% of payroll?

Mr. Bharmal: If worse came to worst? Do you mean a minimum standard?

Mr. Wolfson: Yes. Over and above the CPP, in the sense of...

Mr. Bharmal: Over and above.

Mr. Wolfson: The political will or concerns of their own coverage, is that what that means?

Mr. Bharmal: Yes. We would rather have it on a minimum standard and that would be...

Mr. Carlton: We would rather have it simple, and the 2% money purchase plan is about as simple as you can get.

The Chairman: You could apply that all across the board, regardless of income level?

Mr. Bharmal: I suppose, and we are not agreeing with this, that the government is suggesting that it has a role for providing benefits for people in the middle income or higher than average income level. Our charts show that people below that level are already taken care of.

The Chairman: That is right, yes.

Mr. Bharmal: If that is the role, then, a 1% or 2% money purchase plan should only apply to that class.

The Chairman: But if we go, let us say, from the average industrial wage to 1.5 times, looking at your coverage, we do not have a problem out there in the system. Correct? When you add in the OAS, the CPP and some private savings, etc., they are not doing all that badly. So why would I want to add another 2% to it?

Mr. Bharmal: That is the question I am asking. I am just saying that if you feel that you want to add something to it and you do not want to...

[Traduction]

Le président: C'est un de ces cas où l'on aurait 50 p. 100 de chances de gagner et 50 p. 100 de chances de perdre.

M. Bharmal: En effet.

M. Wolfson: À la page 19 de votre mémoire, vous faites allusion à une espèce de taxe sur les salaires versés qui serait remboursable. De quoi voulez-vous parler au juste?

M. Bharmal: Je le répète, nous ne préconisons pas l'élargissement des régimes obligatoires. Mais un scénario qu'il serait peut-être bon d'étudier, si vous vouliez réduire au minimum le supplément de revenu garanti est d'imposer, s'il n'existe pas de régime de pension, une taxe sur les salaires versés de 1 ou de 2 p. 100. Mais s'il existait un régime de pensions conditionnel ou un régime de pensions privilégié conditionnel il n'y aurait pas dans ce cas de taxe sur les salaires versés.

M. Wolfson: Dois-je comprendre que si le pire arrivait, vous pourriez vivre avec un régime de souscriptions au comptant obligatoire composé de 1 p. 100, de 2 p. 100 des salaires versés?

M. Bharmal: Si le pire arrivait? Voulez-vous parler d'une protection minimale?

M. Wolfson: Oui. Supérieure au Régime de pensions du Canada, dans la mesure...

M. Bharmal: Qui lui serait supérieure

M. Wolfson: Faites-vous allusion à la volonté politique ou aux préoccupations concernant leur propre protection?

M. Bharmal: Oui. Nous préférierions qu'il y ait une norme minimale et ce serait...

M. Carlton: Nous préférierions que les solutions retenues soient simples et la solution la plus simple est le régime de souscriptions au comptant à 2 p. 100.

Le président: Cela s'appliquerait à l'ensemble de la population indépendamment du niveau de revenu?

M. Bharmal: Je crois, et nous ne sommes pas d'accord là-dessus, que le gouvernement estime qu'il doit offrir des prestations à ceux qui ont des revenus moyens ou des revenus plus élevés que le revenu moyen. Nos tableaux indiquent que ceux dont les revenus sont inférieurs à ce niveau sont déjà protégés.

Le président: C'est exact.

M. Bharmal: Si tel est le rôle du gouvernement, alors un régime de souscriptions au comptant de 1 p. 100 ou 2 p. 100 ne devrait s'appliquer qu'à cette catégorie de personnes.

Le président: Mais si nous passons du salaire moyen dans l'industrie à 1, 5 fois, il n'existe pas de problème en ce qui concerne la protection. Exact? Lorsque vous y ajoutez la pension de sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada et l'épargne personnelle, ces individus s'en sortent relativement bien. Donc, pourquoi y ajouter encore 2 p. 100?

M. Bharmal: C'est justement la question que je vous pose. Tout ce que je dis, c'est que si vous estimez devoir y ajouter quelque chose, et que vous ne voulez pas...

[Text]

The Chairman: That is why I asked the question: Would you apply that across all income levels? What are we gaining if you put it at . . .

Mr. Poiré: The rationale though would be this. If the GIS exists and is being paid only when employers do not have pension plans, because private pension plans exist, then the revenue from that and Old Age Security and CPP—most likely GIS is not payable. So if you want to share the cost of that GIS, why have it shared by employers who already provide pensions for people who do not need the GIS? So that would be a way of . . .

The Chairman: A substitute.

Mr. Poiré: That is right. That would be the other way around.

The Chairman: This is the same philosophy as the excess interest approach: Why penalize the ones who are already in a plan?

Mr. Poiré: Whether we can live with it or not, we will have to see.

Mr. Bharmal: I would like to make this point. Sometimes statistics are quoted about how many people are collecting GIS as an evidence that that system is not quite working. But if you view that as being payable, even when you have about \$165 a month income for a single person on top of the maximum CPP, then you get a different viewpoint as to who is collecting GIS.

For example, before the GIS is completely cut off, for a single person, you would have to earn upwards of \$160 from other sources, on top of the \$600.

The Chairman: If I could just follow that up, I know what you were getting at: the 1% or 2% of payroll.

Mr. Wolfson: I am going to switch to another point, if I may.

The Chairman: Okay.

• 1235

Mr. Wolfson: My last question comes back to this question about whether or not the additional costs of indexing could be accompanied by a reduction in the nominal unit benefit.

I notice on page 16 that you have said, in the context of earlier vesting, that:

Given limited resources of the employer, an unduly stringent vesting rule . . . could well result in retrenchment of benefits for continuing employees.

Yet on the previous page you have said that:

To suggest that indexing can be achieved simply by cutting back the initial level of pension betrays a naive view of employee relations.

[Translation]

Le président: C'est la raison pour laquelle je vous ai demandé si cela s'appliquerait à toutes les catégories de revenus? Quels avantages tirerions-nous si vous le fixiez à . . .

M. Poiré: Le raisonnement serait le suivant: si le supplément de revenu garanti n'était versé que lorsque les employeurs ne souscrivent pas à des régimes de pensions, car des régimes de pensions privés existent, alors les revenus qu'on en tirerait ainsi que la sécurité de la vieillesse et le Régime de pensions du Canada . . . la plupart du temps, le supplément de revenu garanti ne serait pas versé. Donc si vous voulez partager les frais de ce supplément de revenu garanti, pourquoi le faire partager par des employeurs qui offrent déjà des pensions à ceux qui n'ont pas besoin du supplément de revenu garanti? Ce serait là une façon de . . .

Le président: Ce serait une autre solution.

M. Poiré: Tout à fait. Ce serait l'inverse.

Le président: Le même argument vaudrait alors pour les bénéficiaires d'intérêt. Pourquoi pénaliser ceux qui souscrivent déjà à un régime?

M. Poiré: Je ne sais pas si c'est la bonne solution; nous devons attendre et voir.

M. Bharmal: Permettez-moi d'ajouter ceci. On cite parfois des statistiques sur le nombre de gens qui perçoivent le supplément de revenu garanti comme preuve que ce système ne marche pas. Mais si vous adoptez le point de vue selon lequel ce supplément pourrait être versé, vous adoptez un point de vue différent sur ceux qui perçoivent le supplément de revenu garanti lorsqu'un individu seul touche environ \$165 par mois plus le maximum du Régime de pensions du Canada.

Par exemple, avant de supprimer complètement le supplément du revenu garanti pour un individu seul, il faudra percevoir plus de \$160 d'autres sources en plus des \$600.

Le président: Je sais où vous voulez en venir. A savoir, à la taxe de 1 p. 100 ou de 2 p. 100 sur les salaires versés.

M. Wolfson: Je voudrais passer à un autre point, si vous me le permettez?

Le président: Bien.

M. Wolfson: Je voudrais en revenir à la question de savoir si les frais supplémentaires d'indexation ne pourraient pas s'accompagner d'une réduction de la prestation unitaire nominale.

A propos d'une dévolution anticipée, je note qu'à la page 15 de votre mémoire, vous dites ceci:

Étant donné les ressources limitées de l'employeur, une réglementation trop stricte en matière d'acquisition . . . pourrait entraîner une réduction de la rente des salariés restant en activité dans l'entreprise.

Et pourtant à la page précédente, voici ce que vous dites:

Suggérer qu'il suffit de réduire le montant initial de la rente de retraite prévue relève d'une conception plutôt naïve des relations employeur-salariés.

[Texte]

I am not sure I see the consistency between saying that in the case of vesting there could be a retrenchment yet in the case of some sort of inflation protection there could not be a retrenchment.

Mr. Carlton: In the inflation protection one, the retrenchment that would have to occur would be with the people who are just about to retire. It is a very much tougher circumstance to reduce the benefit for somebody who has been there 20 years, let us say, or longer, and say: I am sorry, now your benefit is not going to be what you thought it was; it is now going to start 20% or 25% lower than you thought it was—after you have now reached the point where you have very little opportunity to do anything about that.

In the termination situation you are dealing not just with the specific group who are close to retirement but with the entire workforce in the pension plan, and you probably have more latitude to readjust your benefits.

Mr. Bharmal: There is another point too. You can always retrench from benefits for future accruals and thereby balance your cost. When a pension has already been earned, you cannot balance it by reducing a future accrual. There is none. You were already given that benefit.

Mr. Wolfson: Suppose we had an excess interest proposal that was not retroactive in the sense that it only applied to future accruals and there was no modified base rate as proposed in the green paper, for example; there was just nothing required for already accrued benefits. Could one not then envisage some sort of retrenchment?

Mr. Bharmal: Then one could, yes.

Mr. Wolfson: Would that still be an example of a retroactive excess interest proposal?

Mr. Carlton: Would you repeat that?

Mr. Wolfson: Would that still then be an example of a retroactive excess interest proposal?

Mr. Bharmal: If it only applied to future accruals?

Mr. Wolfson: Yes.

Mr. Bharmal: No, because then the employer could accommodate that design within his costs.

Mr. Wolfson: So it is possible to come up with one that is not retroactive?

Mr. Bharmal: Yes.

Mr. Wolfson: Then it is consistent with what you would expect in other circumstances... could happen with some of the kinds of regulations being discussed in the context of pension reform?

Mr. Poiré: We would totally oppose the excess interest to apply even on a future basis. It would refute our argument that we say it should not be retroactive. But we are totally against that mechanism as a way of indexation.

[Traduction]

Personnellement, je vois une contradiction lorsque vous dites qu'il pourrait y avoir réduction des prestations dans le cas de l'acquisition de droits et qu'il ne pourrait pas y en avoir une dans le cas d'une protection contre l'inflation.

M. Carlton: Dans le cas de la protection contre l'inflation, les réductions de prestations devraient s'appliquer à ceux qui sont sur le point de prendre leur retraite. Il est beaucoup plus difficile de réduire les prestations de quelqu'un qui est là depuis 20 ans ou plus et de lui dire: Excusez-moi, mais vos prestations ne seront pas celles auxquelles vous vous attendiez; elles seront inférieures de 20 ou de 25 p. 100. Et l'on vous dit cela après avoir atteint le point où vous ne pouvez pas faire grand-chose pour vous débrouiller autrement.

Dans le cas de la cessation d'emploi, entrent en jeu non seulement le groupe de gens qui vont bientôt prendre leur retraite, mais également l'ensemble des employés souscrivant au Régime de pensions, ce qui vous donne vraisemblablement plus de marge de manoeuvre pour rajuster le montant des prestations.

M. Bharmal: Il y a également un autre point dont il faut tenir compte. Vous pouvez toujours réduire les prestations futures pour ainsi rééquilibrer vos frais. Lorsqu'une pension de retraite a déjà été accumulée, vous ne pouvez pas la rééquilibrer en réduisant les prestations futures. Il n'y en a tout simplement pas. On vous a déjà donné ces prestations.

M. Wolfson: Supposons que la formule de l'intérêt excédentaire ne soit pas rétroactive dans le sens où elle ne s'appliquerait qu'aux prestations futures et qu'il n'y ait pas de taux de base modifié comme le propose le Livre vert, supposons que rien ne s'appliquait aux prestations déjà accumulées. Pourrait-on, dans ce cas, envisager une réduction quelconque?

M. Bharmal: Oui, sans doute.

M. Wolfson: Serait-ce toujours un exemple d'intérêt excédentaire rétroactif?

M. Carlton: Voudriez-vous répéter votre question?

M. Wolfson: Serait-ce toujours un exemple d'intérêt excédentaire rétroactif?

M. Bharmal: Si cela ne s'appliquait qu'aux prestations accumulées à l'avenir?

M. Wolfson: Oui.

M. Bharmal: Non, car dans ce cas l'employeur pourrait l'intégrer dans ses frais.

M. Wolfson: Il serait donc possible d'avancer une proposition qui ne serait pas rétroactive?

M. Bharmal: Oui.

M. Wolfson: Alors cela cadre avec ce à quoi vous vous attendriez dans d'autres circonstances. Avec ce qui découlerait de règlements portant sur la réforme des pensions?

M. Poiré: Nous nous opposerions totalement à toute formule d'intérêt excédentaire qui s'appliquerait même à l'avenir. Cela réduirait à néant notre argument selon lequel cette proposition

[Text]

Mr. Bharmal: There could be some other measure of inflation protection applying to future benefits as long as it is not excess interest. We see problems with the excess interest mechanism.

Mr. Wolfson: The formula?

Mr. Bharmal: Yes. Well, not only the formula but also the whole concept.

Mr. Wolfson: The concept.

Mr. Carlton: It is, in our view, addressing a benefit problem by a funding solution. If you have to mandate some form of inflation adjustment, we would prefer to see it more direct than the indirect use, assuming some method of funding has been followed.

Mr. Wolfson: For example, what—CPI times 0.75?

Mr. Carlton: I think we would prefer not to put a specific number on what we might believe is an appropriate level of CPI coverage, but at least that would have the advantage of being direct as opposed to assuming that certain things will happen in the capital markets and pay for the benefits.

Mr. Wolfson: A minute, Mr. Chairman, just on that.

Does that imply, then, that you feel it would be easier for pension plan managers and fund managers and actuaries to work around a target of CPI times some fraction x than the excess interest, be able to . . .

Mr. Carlton: With an appropriate cap. The open-endedness is the danger by using the direct CPI approach. While it would have to be accompanied by a cap to be acceptable, the concern is then that the cap will be subsequently improved and it may appear more apparent protection than real.

Mr. Poiré: Two points. I think any mandatory indexation proposal will lead to a very basic modification of design of pension plans in Canada; namely, focusing on money purchase plans rather than defined benefit.

• 1240

I think that would be a fact, and I do not think the whole population would be a winner for that.

Secondly, I think any formula linked to indexation is an illusion, because one must take into consideration the initial benefit being paid as well. There are many pension plans in this country that are giving too much benefit in income replacement when you add up all the other sources, and the only way you can cope with it is by deferring the adjustment, if any, for a certain period of time. Also the level of income—if

[Translation]

ne devrait pas être rétroactive. Nous nous opposons entièrement à cette forme d'indexation.

M. Bharmal: On pourrait envisager une autre formule de protection contre l'inflation qui s'appliquerait aux prestations futures du moment qu'il ne s'agit pas d'intérêts excédentaires. Cette formule présente, à notre avis, plusieurs problèmes.

M. Wolfson: Cette formule?

M. Bharmal: Oui. Non seulement la formule, mais également toute cette notion.

M. Wolfson: Cette notion.

M. Carlton: En fait, vous abordez le problème des prestations en adoptant une solution ayant recours à la capitalisation des prestations. Si vous devez rendre obligatoire une forme quelconque de protection contre l'inflation, nous préférierions que cela se fasse plus directement qu'indirectement en supposant au préalable qu'une certaine méthode de financement a été suivie.

M. Wolfson: Par exemple, l'indice des prix à la consommation multiplié par 0,75?

M. Carlton: Nous préférierions ne pas fixer de chiffres précis sur ce qui constituerait à notre avis, un niveau approprié de protection contre l'inflation; mais au moins, cela présenterait l'avantage d'être direct contrairement à l'hypothèse selon laquelle certains événements se dérouleront sur les marchés financiers qui permettront de financer les prestations.

M. Wolfson: Un instant, monsieur le président.

Voulez-vous, dans ce cas, dire que les gestionnaires de régimes de pension et les actuaires auraient plus de facilité à calculer un montant tournant autour de l'indice des prix à la consommation multiplié par un pourcentage quelconque plutôt que de recourir à la formule de l'intérêt excédentaire?

M. Carlton: Il faudrait prévoir un plafond quelconque. En recourant à la formule directe de l'indice des prix à la consommation, il n'y aurait pas de limite. Si un plafond acceptable devrait être fixé, il faudrait que ce plafond soit par la suite relevé et s'il ne l'était pas, ce serait une protection plus fictive que réelle.

M. Poiré: Je voudrais soulever deux points. Je crois que toute formule d'indexation obligatoire entraînerait une modification fondamentale dans la conception des régimes de pension au Canada, et si l'on concentrait nos efforts sur les régimes de souscription au comptant et non pas sur les régimes à prestations déterminées.

Ce serait un fait incontestable et je ne pense pas que le public en tirerait un avantage quelconque.

Deuxièmement, je crois que toute formule liée à l'indexation est une illusion pure et simple car il faut tenir compte des prestations initiales versées également. Il existe de nombreux régimes de pension dans ce pays qui versent un revenu de remplacement trop élevé lorsqu'on additionne toutes les sources de revenu et la seule façon dont on peut s'en tirer, c'est de reporter pendant un certain temps le rajustement, le cas

[Texte]

somebody gets 50% of his total retirement income from government sources and you apply a factor to CPI for indexation, assuming then that CPI is not a real measure of cost of living but of prices, then the government benefits being 100% on CPI, that per se if somebody has more than 50% from all government sources would mean that during retirement the situation improves; it does not deteriorate. It is not highly politically saleable to say those people with more income need more, but nevertheless that is a fact, if you think of CPI as a consumer price index, not a cost of living index.

Mr. Wolfson: If I may come back to not the CPI point you were making but the one about if you had some sort of inflation protection, it would require a fundamental change in plans, is it not also true that if you had no inflation protection at all but the inflation rate fell close to zero, you would still have to redesign your plans?

Mr. Poiré: Correct.

Mr. Wolfson: I know there exist 3% clear average plans, which just make no sense in a non-inflationary world.

Mr. Bharmal: Yes.

Mr. Poiré: Yes, you are right. But it is not the fact now.

Mr. Bharmal: But it would still be in the concept of a defined benefit plan, because it would be a slower adjustment and it would be accommodated.

The Chairman: You fear if we did that, in the excess interest approach, you would over a period of time find fewer defined benefit plans and more money purchase.

Mr. Poiré: Yes.

Mr. Bharmal: And then if the employees, unless they are compelled to take an escalating pension option, may not have an escalating benefit, because they would go for a high benefit that...

The Chairman: Nobody has been burning down the doors from the union groups either, asking for that process, at any rate.

Mr. Poiré: I just want to add one little thing. I know we are already over our time.

There was not much discussion on disclosure, and I think that is a very important element of our brief also, because we think a lot of the problem with the pension debate is being caused by a lot of surprises of people starting to learn about how a benefit is being built around a career. I think if legislation comes and tries to immunize people not only against their past ignorance but against their future way of being aware of it to make individual decisions, I think the role of the government would be more to put emphasis on communication and proper disclosure—not more, but more intelligent disclosure. I

[Traduction]

échéant. En outre, si un individu tire 50 p. 100 de l'ensemble de son revenu de retraite de sources gouvernementales et qu'on recoure à l'indice des prix à la consommation pour indexer cette pension, en supposant que cet indice des prix à la consommation reflète non pas le coût de la vie mais la hausse des prix, et étant donné que les prestations de gouvernementales s'élèvent à 100 p. 100 de cet indice, un individu améliorerait donc sa situation lorsqu'il prendrait sa retraite. Sur le plan politique, je ne pense que vous puissiez faire avaler le fait que ceux qui ont des revenus élevés ont besoin de revenus supplémentaires mais c'est en fait le cas si vous considérez l'indice des prix à la consommation comme un indice des prix à la consommation et non pas comme un indice du coût de la vie.

M. Wolfson: Je voudrais revenir non pas au point que vous venez de soulever mais plutôt à cette histoire de protection contre l'inflation lorsque vous dites que cela exigera une modification fondamentale des régimes de pension. N'est-il pas également vrai que s'il n'existait pas de protection contre l'inflation mais que le taux de l'inflation était ramené à près de zéro, vous devriez tout de même changer vos régimes?

M. Poiré: Tout à fait.

M. Wolfson: Je sais qu'il existe des régimes moyens de 3 p. 100 qui sont insensés dans un monde dépourvu d'inflation.

M. Bharmal: En effet.

M. Poiré: Oui, vous avez raison. Mais ce n'est pas le cas actuellement.

M. Bharmal: Mais l'on songerait toujours à un régime à prestations déterminées car le rajustement serait plus lent et on pourrait plus facilement l'intégrer.

Le président: Si nous empruntons cette voie, c'est-à-dire la formule de l'intérêt excédentaire, vous craignez qu'au fil du temps, il y aurait moins de régimes à prestations déterminées et plus de régimes à souscriptions au comptant.

M. Poiré: En effet.

M. Bharmal: Et alors si les employés, à moins qu'ils ne soient obligés de choisir une pension de retraite indexée, ne bénéficieraient pas de clause d'indexation, préférant choisir des prestations plus élevées...

Le président: De toute façon, aucun des syndicats n'envisage cette solution.

M. Poiré: Je voudrais simplement ajouter un point car je sais que nous avons dépassé l'heure.

On n'a pas beaucoup parlé de la divulgation et je crois qu'il s'agit d'un élément très important de notre mémoire également car nous estimons que les problèmes que soulève ce débat sur les pensions sont dus aux nombreuses surprises de ceux qui commencent à comprendre comment l'on accumule des prestations au cours d'une carrière. Je crois que si la législation qui sera adoptée essaie d'immuniser les gens contre leur ignorance passée mais aussi de les empêcher, à l'avenir, de prendre leurs propres décisions, le gouvernement devrait davantage s'attarder à favoriser la communication et la divulgation de ces renseignements; je ne dis pas qu'il devrait en

[Text]

think that would go a long way towards resolving a lot of the problems.

The Chairman: Are you suggesting we have maybe some Information Canada geese flying or something like that?

Mr. Poiré: That depends on your priorities, again. Let us agree on the principles. We will come back with ideas.

Mr. Bharmal: No. We were thinking more of employer-based disclosure—full and complete disclosure... so the employees know what they are getting and then they can create the pressure for what they want.

Mr. Poiré: And meaningful; not more.

The Chairman: I could not agree with you more. There is such terrible ignorance out in the system about what exactly a pension is, who pays for it, and how it gets there.

Mr. Bharmal: We need a page on disclosure. We thought it was already accepted by everybody.

The Chairman: May I thank you for your participation and excellent brief. I would hope that you will be around when we have our recommendations in December.

Thank you.

Mr. Bharmal: Can we see them before you...?

The Chairman: The meeting is adjourned.

[Translation]

divulguer davantage mais que cette divulgation devrait être plus intelligente. Je crois que l'on résoudrait ainsi beaucoup de problèmes.

Le président: Pensez-vous que des gens devraient être envoyés aux quatre coins du Canada pour annoncer la bonne nouvelle à tous ces gens?

M. Poiré: Cela dépend une fois de plus de vos priorités. Soyons d'accord sur les principes et ensuite nous reviendrons avec des idées.

M. Bharmal: Non. Nous pensions au contraire que ces renseignements, qui d'ailleurs devraient être complets, devraient être annoncés par les employeurs pour que les employés sachent ce à quoi ils ont droit pour ensuite exercer des pressions pour obtenir ce qu'ils veulent.

M. Poiré: Des renseignements utiles et non pas davantage de renseignements.

Le président: Je ne pourrais pas être plus d'accord avec vous. Les gens ignorent pratiquement tout de ce qu'est exactement une pension, de qui la finance et comment elle s'accumule.

M. Bharmal: Nous aurions dû insérer dans notre mémoire une page sur la divulgation de renseignements. Nous pensions que tout le monde l'avait déjà acceptée.

Le président: Permettez-moi de vous remercier de votre participation et de votre excellent mémoire. J'espère que nous vous reverrons lorsque nous présenterons nos recommandations en décembre.

Merci.

M. Bharmal: Pourrions-nous les voir avant que vous...

Le président: La séance est levée.



*If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9*

WITNESSES—TÉMOINS

From the Joint Committee of Graphic Arts Multi-Employer Pension Trustees:

Michael Kaplan, Actuary;
Michael Mitchell, Counsel;
Franklyn R. Smith, General Manager, Council of Printing Industries of Canada;
Leonard R. Paquette, International Vice-President, Graphic Arts International Union;
G.L. Griesbauer, Jr., Administrator, Graphic Arts International Union Supplemental Retirement and Disability Plan.

From Towers, Perrin, Forster and Crosby:

Shiraz Y.M. Bharmal, F.I.A., F.C.I.A., Vice-President;
Serge Poiré, Vice-President, F.S.A., F.C.I.A.;
Colin G. Carlton, F.C.I.A.

Du Comité mixte des fiduciaires de régimes multipartites du secteur des arts graphiques:

Michael Kaplan, actuaire;
Michael Mitchell, avocat-conseil;
Franklyn R. Smith, directeur général, *Council of Printing Industries of Canada*;
Leonard R. Paquette, vice-président international, Syndicat international des arts graphiques;
G.L. Griesbauer, Jr, administrateur, Régime des pensions de retraite et d'invalidité supplémentaire du Syndicat international des arts graphiques.

De Towers, Perrin, Forster et Crosby:

Shiraz Y.M. Bharmal, F.I.A., F.C.I.A., vice-président;
Serge Poiré, vice-président, F.S.A., F.C.I.A.;
Colin G. Carlton, F.C.I.A.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 19

Tuesday, June 21, 1983

Chairman: Douglas C. Frith, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 19

Le mardi 21 juin 1983

Président: Douglas C. Frith, député

*Minutes of Proceedings and Evidence
of the Special Committee on*

Pension Reform

*Procès-verbaux et témoignages
du Comité spécial sur la*

Réforme des pensions

RESPECTING:

Order of Reference pertaining to the study of the proposals for reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians"

CONCERNANT:

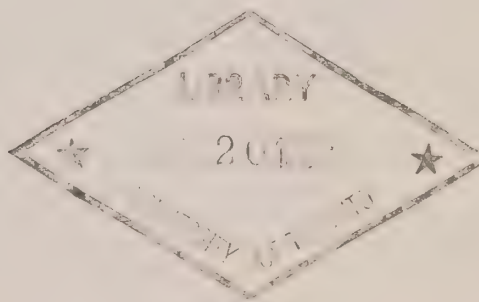
Ordre de renvoi relatif à l'étude des propositions de réforme du système canadien de revenu de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens»

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82-83

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982-1983

SPECIAL COMMITTEE ON
PENSION REFORM

Chairman: Douglas C. Frith

Vice-Chairmen:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

COMITÉ SPÉCIAL SUR LA
RÉFORME DES PENSIONS

Président: Douglas C. Frith

Vice-présidents:

Vince Dantzer
Louis R. Desmarais

MEMBERS/MEMBRES

Thérèse Killens
Hon./l'hon. Flora MacDonald (*Kingston and the
Islands*)/(*Kingston et les Îles*)
Russell MacLellan

Ted Miller
Joe Reid (*St. Catharines*)
David Weatherhead—(9)

(Quorum 5)

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JUNE 21, 1983
(40)

[Text]

The Special Committee on Pension Reform met at 9:40 o'clock a.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Dantzer, Desmarais, Frith, Mrs. Killens, Miss MacDonald (*Kingston and the Islands*), Messrs. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: A.R. Dobell, Study Director; M. J. Morton, Research Associate; P. Mason, P.C. Research; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From Federal Superannuates National Association: F. Lancaster, National Secretary-Treasurer; L.W.C. Barnes, Chairman, Liaison and Advisory Committee on Superannuation; H. Balls, Member, Liaison and Advisory Committee on Superannuation. *From Inco Limited:* W.A. Correll, Vice-President, Industrial Relations and Employee Benefits; Elliott Romm, Director of Pension Plans and Employee Benefits; Charles Hews, Vice-President, Public Affairs.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Thursday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Barnes made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

On motion of Mr. Dantzer, it was agreed,—That the Chairman be authorized to sign a contract with the Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade to provide computer support for the research work of the Committee, according to the specific terms agreed to by the Sub-Committee on Agenda and Procedure for the period June 20 to December 31, 1983; and

—That, on the completion of the Committee's mandate and the presentation of its final report to the House of Commons, departments of the Government of Canada which have collaborated in this work be given access to the computer programs, data sets and related documentation developed under this agreement.

At 11:00 o'clock a.m., the sitting was suspended.

At 11:07 o'clock a.m., the sitting resumed.

Mr. Correll made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 12:00 o'clock p.m., the Vice-Chairman, Mr. Desmarais took the Chair.

At 12:30 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 21 JUIN 1983
(40)

[Traduction]

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 9h40 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Dantzer, Desmarais, Frith, M^{me} Killens, M^{me} MacDonald (*Kingston et les Îles*), MM. MacLellan, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: A.R. Dobell, directeur de l'étude; M.J. Morton, associé à la recherche; P. Mason, Bureau de recherche du P.C.; K. Stotsky, Bureau de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De l'Association nationale des retraités fédéraux: F. Lancaster, secrétaire-trésorier national; L.W.C. Barnes, président, Comité de liaison et de consultation sur la retraite; H. Balls, membre, Comité de liaison et de consultation sur la retraite. *De «Inco Limited»:* W.A. Correll, vice-président, relations industrielles et avantages aux employés; Elliott Romm, directeur des régimes de pension et des avantages aux employés; Charles Hews, vice-président, Affaires publiques.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de réforme du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du jeudi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. Barnes fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

Sur motion de M. Dantzer, il est convenu,—Que le président soit autorisé à signer un contrat avec le Centre parlementaire des affaires étrangères et du commerce extérieur touchant les services informatiques pour les travaux de recherche du Comité conformément au mandat précis adopté par le Sous-comité du programme et de la procédure pour la période du 20 juin au 31 décembre 1983; et

—Que, au terme du mandat du Comité et lors de la présentation de son dernier rapport à la Chambre des communes, les ministères du gouvernement du Canada qui ont collaboré à ces travaux puissent avoir accès aux programmes informatiques, à l'ensemble des données et à la documentation pertinente établie en vertu de cet accord.

A 11h00, le Comité suspend ses travaux.

A 11h07, le Comité reprend ses travaux.

M. Correll fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 12h00, le vice-président, M. Desmarais, prend place au fauteuil.

A 12h30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

AFTERNOON SITTING (41)

The Special Committee on Pension Reform met at 3:38 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Douglas Frith, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Desmarais, Frith, Miller, Reid (*St. Catharines*) and Weatherhead.

In attendance: J. Morton, Research Associate; K. Stotsky, N.D.P. Research; J. Parr, Special Assistant.

Witnesses: From the Professional Institute of the Public Service of Canada: J. Donegani, President; T. Williams, Staff Member.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference dated Tuesday, March 1, 1983 relating to proposals for the reform of the Canadian retirement income system contained in the Government of Canada's paper "Better Pensions for Canadians". (*See Minutes of Proceedings, Tuesday, March 17, 1983, Issue No. 1.*)

Mr. Donegani made a statement and, with the other witness, answered questions.

At 4:28 p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI (41)

Le Comité spécial sur la réforme des pensions se réunit aujourd'hui à 15h38 sous la présidence de M. Douglas Frith (président).

Membres du Comité présents: MM. Desmarais, Frith, Miller, Reid (*St. Catharines*) et Weatherhead.

Aussi présents: J. Morton, associé à la recherche; K. Stotsky, Bureau de recherche du N.P.D.; J. Parr, adjoint spécial.

Témoins: De l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada: J. Donegani, président; T. Williams, membre du personnel.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi du mardi 1^{er} mars 1983 portant sur les propositions de recherche du système canadien de revenus de retraite contenues dans le document du gouvernement du Canada intitulé: «De meilleures pensions pour les Canadiens». (*Voir procès-verbal du mardi 17 mars 1983, fascicule n° 1.*)

M. Donegani fait une déclaration puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

A 16h28, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Audrey O'Brien

Clerk of the Committee

EVIDENCE

*(Recorded by Electronic Apparatus)**[Texte]*

Tuesday, June 26, 1983

• 0935

The Chairman: I call this meeting to order. This morning we have with us the superannuates.

Perhaps we will just hand this over to you and then you could introduce the people with you.

Mr. L.W.C. Barnes (Chairman, Liaison and Advisory Committee on Superannuation, Federal Superannuates Association): Mr. Chairman, With us is Mr. Frank Lancaster, National Secretary-Treasurer; and Mr. Herbert Balls, a member of our Liaison Advisory Committee who I am sure needs no introduction.

Mr. Chairman, the Federal Superannuates National Association is very grateful for this opportunity to present its views to the task force. Representing, as we do, some 222,000 retired members of the federal public service, the armed services and the RCMP, plus their dependents, we believe that our interests are closely related to the topics which the task force is considering. We trust that our experience and our studies in these areas may be of some assistance to the task force in its vitally important work.

• 0940

Having given careful consideration to the recommendations contained in the green paper *Better Pensions for Canadians*, we find ourselves in substantial agreement with many of these proposals. Whether they pertain to the necessity of protection against inflation, early vesting, improved portability, better tax treatment for RRSPs, or numerous other aspects of the problem, the majority of them invoke our appreciative support. There are, however, some matters with regard to which we either have reservations or wish to comment further. These include several aspects of the indexing question, survivor's benefits, the investment and management of pension funds, and the financing and sponsorship of employment-related pension schemes.

First, the economics of protection against inflation. Of the several critical aspects of the pension question to which the task force has directed our attention, none is more important than indexing. Without adequate protection against the erosive forces of inflation, the most elaborate pension structure will fail to meet its objectives, and is nothing more than a house of straw built upon a foundation of sand.

This critical matter of pension indexing has for a number of years been at the centre of an emotional debate, characterized more by the generation of heat than light. Many powerful, but not always disinterested, voices have implied that there is an inevitable link between indexing and the ultimate destruction

TÉMOIGNAGES

*(Enregistrement électronique)**[Traduction]*

Le mardi 26 juin 1983

Le président: Je déclare la séance ouverte. Aujourd'hui, nous avons l'honneur de recevoir l'Association des retraités fédéraux.

Peut-être pourrions-nous vous laisser la tâche de présenter les personnes qui vous accompagnent.

M. L.W.C. Barnes (président, Comité consultatif et de liaison sur les pensions de retraite, Association nationale des retraités fédéraux): Monsieur le président, nous avons avec nous M. Frank Lancaster, secrétaire-trésorier national et M. Herbert Balls, membre de notre comité consultatif et de liaison qui, j'en suis certain, n'a pas besoin d'être présenté.

Monsieur le président, l'Association nationale des retraités fédéraux remercie vivement le groupe de travail pour l'occasion qui lui est offerte de faire valoir son point de vue. En tant que représentants des 222,000 membres retraités de la Fonction publique, des forces armées et de la Gendarmerie royale, ainsi que des personnes à leur charge, nous estimons que nos intérêts sont en relation étroite avec les questions étudiées par le groupe de travail. Nous croyons que notre expérience et nos propres études en la matière peuvent être de quelque utilité au groupe de travail dans la tâche importante à laquelle il doit se livrer.

Après avoir soigneusement étudié les recommandations contenues dans le livre vert intitulé «De meilleures pensions pour les Canadiens», nous pouvons dire en substance que nous sommes d'accord avec un grand nombre de ces propositions. Qu'il s'agisse de protection nécessaire contre l'inflation, de dévolution rapide, de meilleure transférabilité, de traitement fiscal équitable pour les REER ou de multiples autres aspects du problème, la majorité d'entre eux emporte notre adhésion. Il n'en reste pas moins que nous formulons des réserves à l'endroit de quelques points ou que nous aimerions ajouter certaines remarques concernant plusieurs aspects de l'indexation au coût de la vie, des prestations de survivant, du placement et de la gestion des fonds de retraite, du financement et de la responsabilité des régimes de pension.

Voyons tout d'abord la protection contre l'inflation. Parmi les multiples points essentiels relatifs à la question des pensions sur lesquels le groupe de travail a attiré notre attention, aucun n'est aussi important que l'indexation. Sans une protection adéquate contre l'action érosive de l'inflation, le régime de pension le plus sophistiqué se révélera inefficace et ne sera jamais rien d'autre qu'un château de cartes.

La question brûlante de l'indexation des pensions s'est, depuis nombre d'années, trouvée au centre d'un débat qui a soulevé plus de passions qu'il n'a fait de lumière. De nombreuses voix importantes, mais pas forcément désintéressées, ont laissé entendre qu'il existe un lien inséparable entre l'indexa-

[Text]

of the Canadian economy. We do not subscribe to this view, although we appreciate that this is a complex question on which the man or woman on the street is often and understandably confused.

One of the greatest services which this task force could render in the development of an effective Canadian pension policy would be to demonstrate that universal pension indexing is both essential and economically sustainable.

To illustrate the real magnitude of the developing national commitment to the full indexing of all pensions, both public and private, our association has carried out a number of studies during recent years. These have all confirmed the general validity of our thesis. While we hope to be able to submit to the committee some of our more detailed publications in this connection, which will indicate the origin of the data in the following paragraphs, we believe that the essential points of our case can be demonstrated with the aid of a few rounded numbers.

Pensioners by and large form about 9% of our population, and their pensions—federal, provincial, and private—have in recent years accounted for about 5% of our gross national product. Given the current inflation rate of about 7.5%, the cost of indexing every single one of these pensions to the consumer price index would be about 0.4% of the GNP, or about one third of the cost of the family allowance scheme.

Projecting the relative cost of indexing into the future obviously involves many assumptions, but models built on less than optimistic views indicate that the burden will continue to be quite manageable. Making the rather improbable assumption that pensioners' real income will rise at the same rate as workers' real income, the cost of indexed pensions in the year 2001 will probably be in the order of 5.9% of the GNP.

Moving ahead another 30 years, 2031, and assuming an old age dependence ratio double that of 1976 and a real annual economic growth of barely 1.5% and again indexing pensions to workers' real income rather than the consumer price index, the cost will be about 11% of the GNP, and a GNP which will be twice that currently being achieved. More realistic assumptions lead to the conclusion that the cost of indexed pensions some 50 years from now would only be about 7% of a GNP some three times larger than that which Canada is now generating.

Irrespective of the assumptions which one makes, we submit that there can be no doubt that universal pension indexing is within the reasonable economic capacity of our country. We trust that the committee will feel able to proclaim this simple fact in clear and unambiguous terms.

• 0945

It is our view that the pension, being deferred employment income, should be such as to provide a constant, fixed basket of goods and services, an entitlement which is not reduced over

[Translation]

tion et la dégradation de l'économie canadienne. Nous ne sommes pas d'accord sur ce point, tout en reconnaissant qu'il s'agit là d'une question complexe sur laquelle l'homme ou la femme que la rue entretient, et avec raison, des idées confuses.

L'un des plus grands services que le groupe de travail pourrait rendre dans l'élaboration d'une politique efficace concernant le régime des pensions serait de démontrer que l'indexation de toutes les pensions est essentielle et possible sur le plan économique.

Pour illustrer l'ampleur réelle de la tendance nationale vers l'indexation complète de toutes les pensions, tant du secteur public que privé, notre association a, ces dernières années, effectué quelques études qui viennent toutes confirmer la justesse de notre thèse. Quoique nous ayons l'intention de présenter au comité nos publications les plus détaillées à ce sujet pour indiquer l'origine des données des paragraphes suivants, nous estimons que les points essentiels de notre cause peuvent être démontrés à l'aide de quelques chiffres arrondis.

Dans l'ensemble, les retraités forment environ 9 p. 100 de la population, et le montant de leurs pensions—fédérale, provinciale et privée—a, ces dernières années, représenté à peu près 5 p. 100 du produit national brut. Compte tenu du taux d'inflation actuel de 7.5 p. 100, le coût d'indexation au coût de la vie de chacune de ces pensions représenterait environ 0.4 p. 100 du PNB, soit à peu près un tiers du coût du régime des allocations familiales.

La projection dans le futur du coût relatif de l'indexation nécessite plusieurs hypothèses, mais les modèles construits sur des prévisions plutôt sombres montre que le fardeau restera supportable. À supposer que le revenu réel des retraités augmente (ce qui est fort peu probable) au même rythme que celui de la population active, le coût des pensions indexées atteindrait peut-être en l'an 2001 5.9 p. 100 du PNB.

Trente ans plus tard, soit en 2031, à condition que le taux des personnes âgées dépendantes soit le double de celui de 1976 et que la croissance économique annuelle réelle atteigne à peine 1.5 p. 100 et, cette fois encore, en ajustant les pensions sur le revenu réel de la population active plutôt que sur l'indice du coût de la vie, le coût serait environ 11 p. 100 du PNB, lequel atteindrait le double du PNB actuel. Des prévisions plus réalistes nous portent à croire que le coût des pensions indexées d'ici une cinquantaine d'années ne représenterait qu'environ 7 p. 100 d'un PNB trois fois supérieur à celui que possède le Canada à l'heure actuelle.

Sans tenir compte des prévisions que l'on peut faire, nous ne doutons pas un seul instant que l'indexation de toutes les pensions représente un effort économique raisonnable que notre pays est en mesure de fournir. Nous osons croire que le Comité pourra confirmer cet état de fait en termes simples et non équivoques.

Notre avis est que la pension de retraite étant un revenu différé, elle devrait être suffisamment élevée pour procurer un panier fixe de biens et de services, un droit qui n'est pas

[Texte]

time simply because the pensioner's money income was denominated in dollars of diminishing value caused by inflation over which he has no control and for which he is in no way responsible. The indexing problem is not an actuarial problem, and it has no actuarial solution. It is an economic and social problem which involves, through the action of inflation, the transfer of real physical resources from the elderly and retired members of the population to the younger active members of the community, resources which can never be recovered without the intervention of government.

This being accepted, it follows that the use of the tax system to transfer resources back to the pensioners is a perfectly equitable arrangement. It is our belief that the federal government should therefore stand ready to fill the indexing gap in both the private and the public pension sectors.

There are a number of possible techniques for transferring this basic proposition into practice. Our association would draw the attention of the task force to two in particular. We have long advocated the issue of fully indexed government bonds as investment media for pension funds. We are also attracted to the British approach, under which the government provides what is in effect insurance coverage for indexing in the event of inflation exceeding the level in respect of which mandatory provisions have been made in the funding of the various private pension plans. The green paper suggests that the excess interest approach to inflation protection merits careful consideration. Here we share the views of the Economic Council of Canada. In particular, if it is relied upon as the sole indexing mechanism it leaves an unacceptable element of risk on the shoulders of the pensioners. It also presumes a general level of pension fund performance greater than past experience would lead one to anticipate with any degree of realism.

Secondly, a pension index. A long-run objective of pension policy should be to index pensions not to the cost of living but to the standard of living; that is to say, to changes in average wages rather than to changes in prices. Failure to do so will mean that pensioners will at best be tied to a fixed standard of living throughout their retirement, while others in society enjoy the benefits of real growth in the economy. We believe that the need for such a policy will become more evident because of anomalies in the Canada Pension Plan, which provides for pensions at retirement based on final earnings but adjustments following retirement based on changes in consumer prices. The effect of that is people who retire a few years apart, each qualifying for the maximum pension, may receive quite different amounts, because earnings will usually have increased by more than prices during that interval. In the absence of standard-of-living adjustments, there is a need to ensure that cost-of-living adjustments do at least provide protection against erosion of purchasing power through inflation.

[Traduction]

diminué avec le temps parce que le revenu du retraité était exprimé en dollars dont la valeur diminue à cause de l'inflation sur laquelle il n'a pas de contrôle et dont il n'est aucunement responsable. Le problème de l'indexation n'est pas un problème actuariel et n'a pas de solution actuarielle. C'est un problème économique et social qui comprend, à cause de l'influence de l'inflation, le transfert de ressources physiques réelles des membres âgés et retraités de la population à des membres actifs plus jeunes de la communauté, ressources qui ne peuvent jamais être récupérées sans l'intervention du gouvernement.

Ceci étant admis, il s'ensuit que l'utilisation du système fiscal pour rendre une partie de ces ressources aux retraités est une solution parfaitement équitable. Nous sommes d'avis que le gouvernement fédéral devrait par conséquent être prêt à financer l'indexation des retraites dans les secteurs privés et public.

IL existe un certain nombre de techniques qui permettraient de mettre cette proposition de base en pratique. Notre association attire l'attention du groupe d'étude sur deux d'entre elles. Nous avons depuis longtemps conseillé d'émettre des obligations gouvernementales entièrement indexées comme investissement pour les fonds de pension. Nous aimons également la solution britannique en vertu de laquelle le gouvernement fournit ce qui constitue en fait une assurance permettant d'indexer les retraites dans le cas où l'inflation excède le niveau pour lequel des clauses obligatoires ont été instituées dans le financement des différents régimes de retraite privés. Le Livre vert indique que la méthode de l'augmentation de l'intérêt pour protéger contre l'inflation mérite d'être étudiée soigneusement. À ce sujet, nous partageons l'opinion du Conseil économique du Canada. En particulier, si on la considère comme le seul mécanisme d'indexation, elle impose un élément inacceptable de risque aux retraités. Elle suppose également une performance générale du régime des retraites meilleure que l'expérience permet de la prévoir avec un certain degré de réalisme.

Deuxièmement, un mode d'indexation. L'un des objectifs à long terme de la politique des retraites devrait être que les retraites ne soient pas indexées au coût de la vie mais au niveau de vie, c'est-à-dire aux variations des salaires moyens et non aux variations des prix. Si ce n'était pas fait, les retraités seraient, au mieux, liés à un niveau de vie fixe pendant toute leur retraite, alors que d'autres membres de la société jouiraient des avantages de la croissance réelle de l'économie. Nous croyons que le besoin d'une telle politique deviendra de plus en plus évident à cause des anomalies du Régime de pensions du Canada qui stipule que les pensions au moment de la retraite sont basées sur les derniers salaires mais qu'après la retraite, les ajustements sont basés sur les variations des prix à la consommation. Il s'ensuit que des personnes qui prennent leur retraite à quelques années de distance et sont qualifiées pour recevoir la pension maximale, peuvent recevoir des montants très différents parce que les gains auront habituellement augmenté plus que les prix pendant cette période. En l'absence d'ajustements selon le niveau de vie, il est nécessaire de faire en sorte que l'ajustement selon le coût de la vie assure au moins une protection contre l'érosion du pouvoir d'achat causée par l'inflation.

[Text]

There is a question as to whether or not increases based on changes in the consumer price index do provide that protection. The reason is that the spending pattern of pensioners differs from that of the average family on which the CPI is based. Pensioners, for example, spend a significantly higher proportion of their income on food, housing, health and personal care than the average family does. Thus larger than average increases in the prices of these components could mean a greater increase in the cost of living for pensioners than for the average consumer.

In our view, there is a need to examine the feasibility of constructing a separate CPI for pensioners, based on their spending patterns, to ensure that adjustments in pensions do provide at least adequate protection against inflation.

In Britain, we might point out, separate retail price indices for one-person and two-person pensioner households have been compiled and published since 1968. We recognize that a consumer price index for pensioners might not always show a significantly different trend from the overall CPI. Higher than average increases in food prices, for example, might be offset by lower than average increases in the cost of housing. In fact, that has been the pattern in Britain. However, there is no law which says that higher than average increases in food prices will be offset on a regular basis by lower than average increases in housing.

• 0950

The lower than average increases could be in components such as clothing or alcohol and tobacco, on which pensioners spend less than the average consumer. It is entirely possible, then, that a CPI for pensioners could show a very different pattern from the overall CPI over significant periods of time. For people on low incomes, dependent on cost-of-living adjustments to maintain their purchasing power, it is important that the index used to calculate these adjustments should not understate the affect of inflation at any time.

The lack of survivor's benefits, or of adequate survivor's benefits, is one of the major defects in many employer-sponsored pension plans in Canada. Outside the public sector, only a minority of plans provide for a survivor's pension. Among those plans which do, the typical pension is 50% of that which the retired employee had been receiving.

In our view, a 50% survivor's pension is not an adequate amount. Even if the initial pension were adequate, which it rarely is, a 50% cut in income may leave the survivor in difficult financial straits, for the death of a spouse does not bring a 50% reduction in living costs. Expenditures such as rent and property taxes do not change. There may be reductions in some costs such as food, but there may be increases in others, for example house maintenance and repairs which may

[Translation]

Il s'agit de savoir si les augmentations basées sur les variations de l'indice des prix à la consommation assurent cette protection ou non. La raison en est que le mode de dépenses des retraités diffère de celui de la famille moyenne sur lequel l'IPC est basé. Les retraités, par exemple, dépensent une proportion beaucoup plus élevée de leurs revenus pour l'alimentation, le logement, la santé et les soins personnels que la famille moyenne. Par conséquent, les augmentations des prix supérieures à la moyenne de ces composants pourraient constituer une augmentation plus forte du coût de la vie pour les retraités que pour le consommateur moyen.

À notre avis, il faut étudier la faisabilité d'élaborer pour les retraités un IPC distinct, basé sur leur mode de dépenses pour que les ajustements apportés aux pensions constituent au moins une protection adéquate contre l'inflation.

En Grande-Bretagne, nous pouvons l'indiquer, des indices des prix de détail distincts pour les ménages de retraités d'une ou de deux personnes ont été élaborés et publiés depuis 1968. Nous reconnaissons le fait qu'un indice des prix à la consommation pour les retraités pourrait ne pas toujours montrer une tendance sensiblement différente de celle de l'IPC général. Des augmentations de prix supérieures à la moyenne pour les aliments, par exemple, pourraient ne pas être compensées par des augmentations inférieures à la moyenne du coût du logement. En effet, ceci a été constaté en Grande-Bretagne. Toutefois, aucune loi ne dit que des augmentations supérieures à la moyenne des prix de l'alimentation seront toujours compensées par des augmentations inférieures à la moyenne du prix du logement.

Les augmentations inférieures à la moyenne pourraient porter sur des composants comme les vêtements ou l'alcool et le tabac pour lesquels les retraités dépensent moins que le consommateur moyen. Il est parfaitement possible, alors, qu'un IPC pour les retraités montre une orientation très différente de celle de l'IPC général sur des périodes significatives de temps. Pour les personnes à faible revenu, qui dépendent des ajustements au coût de la vie pour maintenir leur pouvoir d'achat, il est important que l'indice utilisé pour calculer ces ajustements ne sous-estime jamais l'effet de l'inflation.

L'absence de pension de survivant ou l'insuffisance de la pension assurée au survivant constitue, au Canada, l'un des principaux défauts d'un grand nombre de régimes de retraite financés par l'employeur. En dehors du secteur public, seule une minorité de plans prévoient une pension pour le conjoint survivant. Parmi ceux qui le font, cette pension est ordinairement équivalente à la moitié de celle que l'employé retraité recevait.

À notre avis, une pension de 50 p. 100 pour le conjoint survivant ne constitue pas un montant adéquat. Même si la pension initiale était adéquate, ce qui est rare, une diminution de 50 p. 100 du revenu peut mettre le survivant en grande difficulté financières car le décès de l'un des époux ne fait pas diminuer de 50 p. 100 le coût de la vie. Des dépenses comme le loyer et les taxes foncières ne changent pas. Il peut y avoir des diminutions de certains coûts, comme ceux de l'alimentation,

[Texte]

have been done in the past by the deceased spouse but which may require the services of a \$40-an-hour tradesman. In suggesting that the survivor's benefits should be at least two-thirds of the retired employee's pension, the emphasis is on the words "at least". We note with approval the government's proposal that a surviving spouse receives 80% of the CPP benefits that were coming into the house before the death of the spouse.

The need for improved survivor's benefits is urgent, first because the Canada Pension Plan goes only a small way to meeting the needs of the retired, secondly because relatively few women have any pension income of their own from employment; thirdly because women generally outlive their husbands. In 1976, life expectancy at 65 was 13.7 years for men and 17.9 for women. Unless considerably greater attention has to be given by employers to the need for survivor's pensions, or unless there is an expansion in the CPP, the widows of deceased pensioners will continue to be amongst the most disadvantaged in society. It must of course be added that this issue cannot be divorced from other aspects of pension reform. Unless the initial retirement pension itself is adequate and unless pensions are indexed so as to maintain their purchasing power, even a 100% survivor's pension may be inadequate.

The financing and sponsorship of employment related plans: our basic approach to the provision of an adequate retirement income for all Canadians is in accord with the now widely accepted three-level structure: first, a universal, government-operated foundation such as OAS, CPP, et cetera; secondly, a direct employment-related pension; thirdly, private savings, registered retirement savings plans, etc. Not surprisingly, we are particularly concerned with the adequacy and operation of the second level.

Federal public servants have traditionally enjoyed a good employment-based pension plan. Membership in the scheme is both mandatory and relatively expensive. We believe that both of the latter aspects, while less commonly recognized, are important characteristics of the plan. We accept the fact that good pensions must be paid for by appropriate contributions from both employers and employees. This leads us to support the general concept that there should be a mandatory, employment-based and employer-employee financed pension structure for all workers. The minimum benefits to be provided by such schemes should be defined by legislation, but we believe that the employers and employees of each firm should be able to decide jointly whether they would opt into either a state-run scheme or an approved private plan. Here again, we are interested to note that the Economic Council of Canada appears to support us in advocating what is essentially the British solution to the state versus private plan argument.

[Traduction]

et puis il peut y avoir des augmentations d'autres coûts, par exemple ceux de l'entretien et de la réparation de la maison qui pouvaient avoir été assurés dans le passé par l'époux décédé mais qui peuvent exiger les services d'un ouvrier qualifié coûtant 40 dollars l'heure. En indiquant que la pension du conjoint survivant devrait être d'au moins les deux tiers de celle de l'employé retraité, nous mettons l'emphase sur les mots «au moins». Nous approuvons vivement la proposition du gouvernement selon laquelle 80 p. 100 de la pension versée par le Régime de pensions du Canada à l'employé décédé seraient versés au survivant.

Il est urgent d'augmenter la pension du survivant, premièrement, parce que le Régime de pensions du Canada ne répond pas aux besoins du retraité et deuxièmement parce que relativement peu de femmes ont un revenu de pension provenant de leur propre emploi; troisièmement parce que les femmes survivent généralement à leur mari. En 1976, l'espérance de vie à 65 ans était de 13.7 ans pour les hommes et de 17.9 pour les femmes. Sauf si une attention beaucoup plus grande est donnée par les employeurs à la nécessité de verser une pension de survivant ou sauf si une modification est apportée au Régime de pensions du Canada, les veuves des retraités désavantagées de la société. Il faut naturellement ajouter que cette question ne peut être séparée des autres aspects de la réforme des pensions. À moins que la pension de retraite initiale soit elle-même adéquate et à moins que les pensions soient indexées de façon à maintenir le pouvoir d'achat, même une pension de 100 p. 100 versée au survivant peut être insuffisante.

En ce qui concerne le financement et l'administration des régimes reliés à l'emploi, notre méthode de base pour fournir un revenu de retraite adéquat à tous les Canadiens correspond à la structure à trois niveaux qui est actuellement acceptée de façon générale: premièrement, une fondation universelle, administrée par le gouvernement comme la Sécurité de la vieillesse, le Régime de pensions du Canada, etc.; deuxièmement, une pension directement reliée à l'emploi; troisièmement, des économies personnelles, des régimes enregistrés d'épargne-retraite, etc. Il n'est pas surprenant que nous soyons particulièrement intéressés à ce que le deuxième niveau soit adéquat et fonctionne bien.

Les fonctionnaires fédéraux ont toujours eu un bon régime de retraite basé sur l'emploi. La contribution à ce régime est à la fois obligatoire et relativement coûteuse. Nous croyons que ces deux derniers aspects, bien qu'ils soient moins communément reconnus, constituent des caractéristiques importantes de ce régime. Nous sommes d'accord pour dire que de bonnes pensions doivent être payées par des contributions appropriées des employeurs et des employés, ce qui nous fait appuyer le concept général qu'il devrait exister pour tous les travailleurs un régime de pension obligatoire, basé sur l'emploi et financé par les employeurs et les employés. Les retraites minimales devant être versées par ces régimes devraient être définies par la loi, mais nous croyons que les employeurs et les employés de chaque entreprise devraient pouvoir décider conjointement s'ils veulent faire partie d'un régime administré par l'État ou d'un régime privé approuvé. À ce sujet également, nous prenons note que le Conseil économique du Canada semble nous

[Text]

Provided the private pension industry can reach the necessary level of performance, its products might well prove a popular and more flexible option than a state scheme.

In addition, pension fund moneys would continue to form a basic pool of financial capital for the investment activities of the private sector, as opposed to becoming a captive source of funds for governments. Much would, however, depend on the demonstrated ability of the private pension industry to close the glaring gaps which have long existed in the protection which it tends to afford to its present constituents.

Investment policies: the cost of employer-sponsored pension plans and the benefits which they are capable of providing are dependent to a large extent on how pension funds are invested. We believe this is an issue to which the task force should give attention.

We believe the criterion which should govern pension fund investment is that of prudent management. Funds should not be channelled into investments which carry such a high degree of risk that pension rights are endangered. Nor should they be invested in securities which offer such a low rate of return that either the costs of the plan are unnecessarily high or the benefits unnecessarily limited.

The latter point is particularly relevant to plans covering government employees. In the federal public service superannuation plan, for example, contributions are required to be invested exclusively in the equivalent of long-term Government of Canada bonds. This is not what we would consider to be prudent management. It is a policy which provides the government with a captive source of cheap capital and the effect of it is to make the plan considerably more costly, or, conversely, less productive in benefits than it would be otherwise.

What is a proper rate of return for a pension plan? That question was addressed by the late Dr. John Deutsch, former Chairman of the Economic Council of Canada, in a report to the federal Minister of Labour on railway pension plans in 1973. His view was that:

... with reasonable investment expertise, the companies can be expected to earn a net rate of return on new money about one percentage point higher than the estimated long-term Canada Bond rate, that is, a long run rate of return of eight per cent.

In making this estimate, Dr. Deutsch noted that he was making reasonable allowances for risks and investment

[Translation]

appuyer lorsque nous conseillons ce qui est essentiellement la solution apportée par la Grande-Bretagne pour régler le dilemme du régime d'État ou des régimes privés de pensions.

• 0955

Si l'industrie des pensions privées peut atteindre le seuil nécessaire de performance, ses produits pourraient très bien se révéler une option populaire et plus souple que celle proposée par l'État.

En outre, l'argent des fonds de pension continuerait ainsi à constituer un bassin de capital financier pour les activités d'investissement du secteur privé, au lieu de devenir une source captive de fonds pour les gouvernements. Cela dépend beaucoup, toutefois, de l'aptitude dont fera preuve l'industrie des pensions privées pour atténuer l'écart scandaleux qui existe depuis longtemps dans la protection qu'elle tend à offrir à ses bénéficiaires à l'heure actuelle.

A propos des politiques d'investissement maintenant: le coût des régimes de retraite parrainés par l'employeur et les prestations que ceux-ci peuvent fournir dépendent, dans une large mesure, de la façon dont les fonds de retraite sont investis. Nous croyons qu'il s'agit là d'une question sur laquelle devrait se pencher le groupe de travail.

Selon nous, l'investissement de ces sommes provenant des régimes de retraite devrait se faire selon des principes de gestion très prudents. Ces fonds ne devraient pas être canalisés dans des investissements présentant des risques élevés qui pourraient menacer les droits de retraite. Ils ne devraient pas non plus être investis dans des secteurs trop sûrs dont le rendement est si bas que les coûts du régime s'en trouveraient inutilement élevés ou que les prestations seraient inutilement limitées.

Ce dernier point est particulièrement pertinent en ce qui a trait au régime des employés de l'État. Dans le régime de pension de retraite de la Fonction publique fédérale, par exemple, les contributions doivent être investies exclusivement dans quelque chose qui équivaut à des obligations à long terme du gouvernement du Canada. À notre avis, cela n'est pas conforme à une gestion prudente. En effet, c'est là une politique qui assure au gouvernement une source captive de capital peu coûteux, ce qui a pour effet de rendre le régime beaucoup plus onéreux ou, inversement, de le rendre moins rentable qu'il ne le serait autrement.

Qu'est-ce qu'un taux de rendement suffisant pour un régime de retraite? Cette question a été soulevée par feu le Dr. John Deutsch, ancien président du Conseil économique du Canada, dans un rapport qu'il adressait au ministre fédéral du travail au sujet des régimes de retraite des employés du chemin de fer, en 1973. Son opinion était la suivante:

Compte tenu de leur expérience en matière d'investissement, les compagnies devraient obtenir un taux de rendement net supérieur d'environ un pour cent au taux estimatif des obligations à long terme du Canada sur l'argent nouveau, c'est-à-dire un taux de rendement à long terme de 8 p. 100.

Le Dr Deutsch soulignait que dans cette estimation, il tenait suffisamment compte des risques et des frais d'administration

[Texte]

management costs. Similarly, the 1977 Tomenson-Alexander report on the federal public service plan indicated that a broadly invested fund would produce a yield:

... which exceeds that on Government of Canada Bonds by approximately 1% per annum.

A 1% differential between the rate of return on Government of Canada Bonds and the return which might be obtained by a pension plan with the aid of reasonable investment expertise may not seem like a large amount. The difference, though, is not insignificant. It translates into a difference of 14% in the revenues derived from investments.

We would draw to the committee's attention the fact that the Royal Commission on the Status of Pensions in Ontario called for a radical change in the investment of assets in public-sector pension plans in that province, including investment of some portion of the plans' assets in the private sector. That is a policy which all public-sector plans should be required to follow.

Within the framework of prudent management, pension funds, whether they be public or private, should be invested with a view to producing the maximum return on the fund, for the joint benefit of employees and pensioners and for no other purpose whatsoever.

Management of pension plans: recent bitter experience has served to underline our belief that the management of employment-related pension funds must be in the hands of a board of trustees or other representatives of the three parties directly involved: namely the employer, the employees, and the pensioners. Taking the Public Service Superannuation Account as an example, it can be shown that about 30% of the funds in this account can be deemed to be the property of existing pensioners. The fact that the control, investment and eventual disposition of such funds are usually entirely in the hands of the employer is no longer an acceptable situation. If similar plans are to become mandatory on a national basis, we believe arrangements for mutual and equitable control must be established from the beginning.

Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Barnes.

• 1000

I commend you and your group for focusing particularly on that problem of indexation and giving us your views on it. It is one of the areas that we are having some difficulties with, depending on which group was here before us. It is a well brought-out brief.

I am going now to open up for questions by the members of the task force, and perhaps you could be available for questions.

Mr. Dantzer.

[Traduction]

des investissements. De la même façon, le rapport Tomenson-Alexander de 1977 sur le régime de retraite de la Fonction publique fédérale soulignait qu'un fond de retraite largement investi produirait un rendement, et je cite:

... qui dépasserait celui des obligations d'épargne du Canada d'environ 1 p. 100 par année.

Une différence de 1 p. 100 entre le taux de rendement des obligations d'épargne du Canada et celui qui pourrait être obtenu grâce à un régime de retraite administré avec l'aide d'investisseurs compétents peut ne pas sembler très importante. Pourtant, cela n'est pas le cas. En effet, cela se traduit par une différence de 14 p. 100 dans les revenus tirés des investissements.

Nous aimerions attirer l'attention du comité sur le fait que la Commission Royale sur les régimes de pension en Ontario a recommandé que des changements radicaux soient apportés dans l'investissement des avoirs dans les régimes de retraite de la Fonction publique de cette province, et notamment l'investissement d'une partie des avoirs du régime dans le secteur privé. C'est là une politique que tous les régimes du secteur public devraient être obligés d'adopter.

Dans le cadre d'une saine gestion, les fonds de retraite, qu'ils soient publics ou privés, devraient être investis en vue de produire un rendement maximal, pour le bénéfice conjoint des employés et des retraités, et dans nul autre but.

Pour ce qui est maintenant de la gestion des régimes de retraite: les mauvaises expériences que nous avons connues récemment sont venues confirmer notre opinion selon laquelle la gestion des fonds de retraite des employés devrait relever d'un conseil de fidéicommiss ou d'autres représentants des trois parties directement intéressées: c'est-à-dire l'employeur, les employés et les retraités. En prenant pour exemple le compte des fonds de retraite de la Fonction publique, on peut montrer qu'environ 30 p. 100 des fonds peuvent être considérés comme la propriété des retraités. Le fait que le contrôle, l'investissement et l'affectation finale de ces fonds soient habituellement entièrement entre les mains de l'employeur n'est plus acceptable. Si la mise en place de régimes semblables devient obligatoire à l'échelle nationale, nous croyons qu'il faudrait établir dès le départ des ententes en vue d'un contrôle mutuel et équitable.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Barnes.

Je vous remercie, vous et votre groupe, d'avoir mis l'accent sur le problème de l'indexation et de nous avoir donné votre opinion sur le sujet. C'est un des domaines qui nous pose certaines difficultés, selon le groupe qui se présente devant nous. C'est un mémoire bien amené.

Nous allons maintenant passer aux questions des membres du groupe de travail, questions auxquelles vous pourrez sans doute répondre.

Monsieur Dantzer.

[Text]

Mr. Dantzer: Thank you, Mr. Chairman. I would also like to congratulate the Federal Superannuates Association for their brief and for some of the work they have done, particularly on indexing, as you have said.

I suppose it would be possible for our research people to have access to some of your working papers in that respect.

On page 3, at the bottom of the page, you say:

It is our belief that the federal government should therefore stand ready to fill the indexing gap in both the private and the public pension sectors.

Do I understand you to mean that out of the tax general revenue, they should provide the gap for private plans as well as public plans?

Mr. Barnes: That is essentially not necessarily directly. For instance, if fully indexed government bonds were issued as the basis of pension funds, this would provide a means of indexing. It would transfer from those who have gained by inflation to those who have lost by inflation. It would be a balancing act; and we think that is justified. It is the only way, as we see it, where this ongoing tendency to transfer funds—transfer real assets—to those who actually lose as the result of inflation—transfer to them funds from those who gained by inflation.

There are several formulae. We have just suggested indexing bonds, or again, the scheme I am sure you are familiar with in Britain, where indexing is looked after by the government if it exceeds a certain limit. Rather like the war risks insurance, if disaster happens, the government looks after it. Other than that, you build that factor into the plan.

Mr. Dantzer: On page 9, I believe, you indicate that you support the general concept that there should be a mandatory employment-based scheme in the private sector. What level of pre-retirement income would you attempt to replace by a mandatory scheme in the private sector?

Mr. Barnes: This is very difficult. We have looked at this. At the moment in the public service, for instance, based on an average of recent years, somebody even with a maximum pension probably retires on about 56% of their last year's earnings, although the figure is 75% of an average, which appears to be moving up fairly rapidly. That is the sort of figure. It depends on what the basis of calculation is; if it is the best five years, then possibly 75%. We are not adamant on that number; we think that is a matter for discussion.

Mr. Dantzer: Is there any size of business that you would restrict the mandatory aspect to? Say a small business; they are very much opposed to any mandatory pension schemes. Did you consider their position on this?

[Translation]

M. Dantzer: Merci, monsieur le président. J'aimerais également féliciter l'Association des retraités fédéraux pour leur mémoire ainsi que certains des travaux qu'ils ont faits, notamment sur l'indexation, comme vous l'avez mentionné.

Je suppose que nos chercheurs pourront avoir accès à certains de vos documents sur le sujet.

A la page 3, au bas de la page, vous dites ce qui suit:

Nous croyons que le gouvernement fédéral devrait, par conséquent, être prêt à combler l'écart de l'indexation des retraites tant des secteurs privés que publics.

Dois-je comprendre que selon vous le gouvernement devrait combler l'écart des régimes privés et publics avec l'argent des recettes fiscales générales?

M. Barnes: Pas nécessairement directement. Par exemple, si des obligations du gouvernement pleinement indexées étaient émises comme base des fonds de retraite, cela constituerait un moyen d'indexer les pensions. En effet, il y aurait un transfert entre ceux qui ont profité de l'inflation et ceux pour qui l'inflation a entraîné des pertes. Il s'agit d'un équilibre qui, selon nous, est justifié. C'est la seule façon, à notre avis, que cette tendance persistante de transférer des fonds—de transférer des biens réels... à ceux qui ont réellement accusé des pertes par suite de l'inflation—de transférer à ces gens des fonds accumulés par ceux qui ont tiré profit de l'inflation.

Plusieurs formules sont possibles. Nous venons de suggérer l'émission d'obligations d'indexation ou, encore, le plan que vous connaissez sûrement en vigueur en Grande-Bretagne selon lequel le gouvernement s'occupe de l'indexation si celle-ci dépasse une certaine limite. C'est un peu comme une assurance contre les risques de guerre où, lorsqu'un désastre se produit, le gouvernement prend la situation en mains. À part cela, on peut inclure ce facteur dans le régime.

M. Dantzer: À la page 9, je crois, que vous déclarez en faveur du principe général selon lequel il devrait y avoir un régime obligatoire basé sur l'emploi dans le secteur privé. Quel niveau de revenu de pré-retraite voulez-vous remplacer par un régime obligatoire dans le secteur privé?

M. Barnes: Cela est très difficile. Nous avons étudié la question. À l'heure actuelle dans la Fonction publique, par exemple, en se basant sur une moyenne établie pour les dernières années, une personne qui a même une pension maximale ne retire probablement qu'environ 56 p. 100 de ses revenus de l'année précédente, bien que le chiffre soit de 75 p. 100 de la moyenne, qui semble se déplacer à la hausse plutôt rapidement. Enfin, c'est dans cet ordre de grandeur. Cela dépend de la base de calcul; si c'est établi sur la base des cinq meilleures années, le chiffre peut éventuellement atteindre 75 p. 100. Nous ne tenons pas particulièrement à ce chiffre; nous croyons qu'il y a là matière à discussion.

M. Dantzer: Limiteriez-vous cette obligation à des entreprises d'une taille précise? Prenons le cas des petites entreprises; celles-ci sont très opposées à toute forme de régime de retraite obligatoire. Avez-vous pris en considération leur opinion à ce sujet?

[Texte]

Mr. Barnes: We feel this is something that is a matter of national policy, that everybody should be covered by a pension scheme and that no employee should be without a pension scheme merely because he happens to work for a firm that has 99 employees as opposed to one that has 101. If the individual firm is not large enough to warrant its own private plan, then this is where we feel the state option is obviously the answer.

Mr. Dantzer: We have now a pension plan for everybody under the Canada Pension Plan. You want to extend . . .

Mr. Barnes: Oh, yes, it does not really provide a livable base. That would be one alternative, but we feel, as we have said, that there should be this option, particularly with larger firms. And interestingly enough, again we studied Britain, because they have the thing working there. There the larger firms have this option of being either in the state scheme or in the private scheme. After discussion with their unions, interestingly enough, a large number are opting for the private scheme, because it is more flexible. A state scheme, of course, once instituted takes a long while to amend, whereas a private scheme is subject to amendment at the bargaining sessions. The last number I saw was that somewhere around 20,000 firms and employees jointly, and unions, had opted for the private sector.

So I think if the private sector serves up a commodity that is reasonably acceptable, they will get the business. I do not think this is an open door to a state scheme, but I think the state scheme must be there for small firms or anybody else.

• 1005

Mr. Dantzer: I think these are all the questions I have.

The Chairman: Mrs. Killens.

Mrs. Killens: *Merci*, Mr. Chairman.

On page 5, you are asking for adequate protection against inflation. Whatever indexation we now have is based on the consumer price index. Have you given any thought, perhaps, to making it on the base of the average industrial wage?

Mr. Barnes: This is one of things in which we referred to a standard of living adjustment, which is one concept of that. Essentially we feel that that is the ultimate; it must be a standard-of-living adjustment. One measure would be the average industrial wage, but at the very least it should be some measure, eventually, of the real income of the population at large, as opposed to maintaining a fixed basket of goods for the remainder of the pensioner's life.

Mr. F. Lancaster (National Secretary-Treasurer, Federal Superannuates Association): I think the other suggestion, Mrs. Killens, is that if we are to use the CPI, then we should

[Traduction]

M. Barnes: Nous croyons qu'il s'agit là d'une question de politique nationale, que tout le monde devrait être couvert par un régime de pension et qu'aucun employé ne devrait être privé d'un tel régime simplement parce qu'il travaille pour une entreprise n'est pas assez importante pour constituer son propre régime privé, c'est l'État, selon nous, qui devrait apporter son aide.

M. Dantzer: Il y a maintenant un régime de pension pour tous en vertu du régime de pensions du Canada. Vous voulez étendre . . .

M. Barnes: Oui, bien sûr, mais cela n'est pas vraiment suffisant pour vivre. Ce pourrait être une solution, mais nous croyons, comme nous l'avons déjà dit, que l'on devrait envisager une autre option, notamment pour ce qui est des grosses entreprises. Encore une fois ici, et c'est intéressant, nous avons étudié le cas de la Grande-Bretagne où un tel régime est en vigueur. En effet, les grosses entreprises ont le choix soit d'adhérer au régime de l'État ou à un régime privé. Après discussion avec les syndicats, et cela est plutôt intéressant, un grand nombre d'entre elles adhèrent à un régime privé parce que ce genre de régime est plus souple. Les régimes d'État bien sûr, une fois institués, sont très longs à modifier, tandis que les régimes privés peuvent être modifiés lors des séances de négociations. D'après les derniers chiffres que j'ai vus, il y aurait quelque chose comme 20,000 entreprises et employés ainsi que des syndicats qui conjointement auraient opté pour le secteur privé.

Je pense donc que si le secteur privé offre un service qui est raisonnablement acceptable, c'est à lui que les gens iront. Je ne crois pas que ce soit là laisser la porte ouverte à un régime d'État, mais je crois qu'un tel régime d'État doit exister pour les petites entreprises ou toute autre personne intéressée.

M. Dantzer: Je crois avoir fait le tour de toutes les questions.

Le président: Madame Killens.

Mme Killens: *Thank you*, monsieur le président.

A la page 5, vous demandez des mesures adéquates de protection contre l'inflation. L'indexation actuellement est basée sur l'indice des prix à la consommation. Avez-vous réfléchi à la possibilité de baser cette indexation sur le salaire moyen dans l'industrie?

M. Barnes: C'est une de ces choses que nous appelons un ajustement du niveau de vie qui constitue une notion de ce principe. Essentiellement, nous estimons que c'est la solution; cela doit être un ajustement du niveau de vie. Il pourrait être basé sur le salaire moyen dans l'industrie, mais il devrait éventuellement évoluer avec le revenu réel de l'ensemble de la population au lieu d'être maintenu à un niveau fixe pour le reste de la vie du retraité.

M. F. Lancaster (secrétaire-trésorier, Association nationale des retraités fédéraux): Je pense, madame Killens, que en ce qui a trait à l'autre suggestion qui consiste à utiliser l'indice des prix à la consommation, nous devrions réfléchir sérieuse-

[Text]

seriously consider constructing one for the pensioner which may bring him closer to reality in his economics.

Mr. Barnes: I think it was interesting. I was listening to the radio this morning, long after we had written this, and I heard that the new consumer price index came out this morning. It was commented that one of the factors which had kept down the CPI to the lowest for 10 years was the fact that there had been a gasoline price war in Ontario. That is advantageous to a majority of people, but it is not a weighting factor. Now, for instance, meat has gone up, but the price of gasoline tended to go down. Therefore the thing is more or less balanced. To a pensioner that is an increase, because he or she buys meat but does not buy much gasoline. There is an example of the sort of situation which can arise.

In the average, over the long run, the thing averages out. As a Cambridge-trained economist, I am aware of what my master said, that in the long run we tend to be dead. We want an action which will react much more quickly to the realities of the short term.

Mrs. Killens: I am very, very interested in that. I almost would like to have more elaboration on it actually to help us when we come to make any decisions. Would you be prepared to elaborate more on that and send us some papers on it? You are speaking of something abstract—other ways to do it. It would be very helpful.

Mr. Barnes: Yes.

Mrs. Killens: The age of retirement: did you give it any thought?

Mr. Barnes: We have not in this connection, but in our brief some years ago to the Senate Committee on Retirement Age Policy, we did at that time. Our basic conclusion is that age of retirement should be open. We again tended to base our thinking largely on the public service. As you know, of course, the age of retirement officially is 65, but people can retire at 60, and, given 30 years of service, and age 55, they can retire earlier. We found that given all these permutations and variations, the average retirement age has been about 62 and has stopped there. Cutting off, making it very, very difficult to get approval to continue beyond 65, on the one hand, and opening up the option of early retirement on the other hand, still have not done very much to the average.

We found that the factor which governs the age of retirement, by and large, is adequacy of pension. I mean, of course, there are obviously people who would want to continue because they are enjoying it. There are others who want to get out just as quickly as they can. But by and large it was our belief at the time we looked at the thing in some detail for the Senate committee that the factor—and this shows up very, very much in the statistics for the public service—the key thing which determines when people retire is when they have a pension which they deem to be adequate for their standard of living.

[Translation]

ment à l'élaboration de cet indice pour qu'il reflète mieux la réalité financière des retraités.

M. Barnes: Je crois que cela est intéressant. J'écoutais la radio ce matin, longtemps après que nous ayons écrit ceci, et on annonçait le nouvel indice des prix à la consommation. Le commentateur estimait que l'un des facteurs qui avait maintenu l'indice des prix à la consommation à son plus bas niveau au cours de la dernière décennie était le fait qu'il y avait eu une guerre des prix de l'essence en Ontario. Cela est avantageux pour la majorité des gens, mais il ne s'agit pas d'un facteur de pondération. Par exemple, le prix de la viande a augmenté mais le prix de l'essence a diminué. Par conséquent, les choses s'équilibrent plus ou moins. Pour un retraité, il s'agit là d'une augmentation parce qu'il ou elle achète de la viande, mais n'achète pas beaucoup d'essence. Il s'agit là d'un exemple du genre de situation qui peut se présenter.

En moyenne, à long terme, les choses s'équilibrent. En tant qu'économiste formé à Cambridge, je suis conscient de ce que mon professeur disait c'est-à-dire que nous mourrons tous à long terme. Nous voulons une mesure qui évoluera plus rapidement avec les réalités à court terme.

Mme Killens: Je suis très très intéressée par cette idée. Je souhaiterais que nous puissions approfondir cette question car cela nous aiderait au moment de prendre des décisions. Seriez-vous prêt à approfondir le sujet et à nous envoyer des documents relatifs à cette question? Vous parlez de quelque chose d'abstrait—c'est-à-dire d'autres façons de procéder. Cela serait vraiment utile.

M. Barnes: Oui.

Mme Killens: Pour ce qui est de l'âge de la retraite, avez-vous réfléchi à cette question?

M. Barnes: Nous n'y avons pas réfléchi dans cette optique, mais nous l'avons fait il y a quelques années dans un mémoire que nous avons présenté au Comité sénatorial des politiques relatives à l'âge de la retraite. Notre conclusion principale est que l'âge de la retraite devrait être négociable. Une fois de plus, nous basions plutôt notre raisonnement sur ce qui se passe à la Fonction publique. Comme vous le savez, bien sûr, l'âge de la retraite est officiellement à 65 ans, mais les gens peuvent prendre leur retraite à 60 ans ou, avec 30 années de service, à 55 ans. Nous estimons que compte tenu de toutes ces permutations et variations, l'âge de la retraite s'est située en moyenne autour de 62 ans et en est resté là. En rendant très très difficile l'autorisation de poursuivre le travail au-delà de 65 ans, d'une part, et en offrant la possibilité d'une retraite anticipée, d'autre part, la moyenne n'a pas beaucoup changé.

Nous avons découvert que le facteur qui régit l'âge de la retraite, dans son ensemble, est le montant de la pension. Bien sûr, il y a des gens qui souhaiteraient continuer à travailler parce qu'ils aiment cela. Par contre, il y en a d'autres qui désirent prendre leur retraite le plus tôt possible. Mais dans l'ensemble, à l'époque où nous nous sommes penchés sur cette question pour le comité sénatorial nous estimions que le facteur—et cela apparaît avec grande précision dans les statistiques pour la Fonction publique—que le facteur clé qui détermine à quel moment les gens veulent prendre leur retraite

[Texte]

Mrs. Killens: Would you say that we could expect a penalty for one who would choose to retire a little earlier?

• 1010

Mr. Barnes: I think, obviously, if it is actuarially significant, then yes. That is why the 60 is, of course, the norm in the public service, but you have to have 30 years' service and be over 55 in order to get an earlier pension and only a small minority of people have that amount of service.

Mr. Lancaster: I think if we were sitting in the committee too we would take a critical look at that 55 in terms of what you are saying. If it is not statistically significant, as Les said, maybe it does not mean that much, but if it can be seen to add to pension costs considerably, I think it challengeable. When I say that, I am talking about the public service rather than the other two arms, the armed forces and the RCMP, where you would really have to think that one through because of the lower employment period they have.

Mr. Barnes: Yes, and also I think, again taking the public service, that one has moved into a new sort of pattern of employee. The types of traditional public servants who joined maybe straight after high school, or straight after university, and made a life career of the public service are virtually the only people who can build up this necessary length of service. Now the public service is something in which people maybe do 10 years and then move into private industry, or they start in private industry and come into the public service. Statistics show that the number of people who are in a position to take advantage of it is relatively small, there are not enough to change this average age of retirement at 62 by more than a fraction of a year.

Mrs. Killens: Your paper does not make any reference to a unisex mortality table. We have had a lot of representation on that and I wondered if you had a point of view.

Mr. Barnes: No, it is an area we had not looked at in any detail. In the public service, of course, as far as pensions go, they are unisex. If somebody retires at age 60 with an average income of \$10,000 a year, whether male or female, he or she has the same pension, so I am afraid we have probably been conditioned to operating on the unisex basis.

Mrs. Killens: Okay. This will be my last question—I have many more, but it will be still my last; there are lots of people...

[Traduction]

est lorsqu'ils touchent une pension qu'ils jugent adéquate pour leur niveau de vie.

Mme Killens: Iriez-vous jusqu'à dire que vous envisageriez une pénalité pour les personnes qui choisissent de prendre leur retraite un peu plus tôt?

M. Barnes: Bien sûr, je crois que oui, si cela a une importance sur le plan actuariel. C'est pourquoi 60 ans est, bien sûr, la norme dans la Fonction publique, mais il vous faut pour cela avoir 30 ans de service et avoir plus de 55 ans pour avoir droit à une retraite anticipée et seule une petite minorité de gens répond à ces normes.

M. Lancaster: Je crois que si nous siégeons au comité, nous attacherions une importance particulière à cet âge de 55 ans dans l'optique de ce que vous venez de dire. Si cela n'a aucune importance statistique, comme le dit Les, cela peut ne pas vouloir dire grand chose, mais si cela est perçu dans le sens d'un accroissement considérable des coûts de pension, cela pose un défi. Je dis cela en rapport avec la Fonction publique plutôt qu'avec les forces armées et la GRC sur lesquelles vous devriez vous pencher plus sérieusement en raison de la plus courte période d'emploi qu'ils connaissent.

M. Barnes: Oui, et je pense également, en prenant une fois de plus la Fonction publique comme exemple, que nous faisons face à un nouveau type d'employés. Le type de fonctionnaires classiques qui entraient à la Fonction publique immédiatement après les études secondaires, ou après l'université, et qui faisaient carrière dans la Fonction publique constituée à peu près le seul type de personnes qui pourraient accumuler les années de service nécessaires. Aujourd'hui, la Fonction publique est quelque chose dans laquelle les gens peuvent travailler pendant une dizaine d'années pour se diriger ensuite vers l'industrie privée, ou commencer dans l'industrie privée pour venir ensuite à la Fonction publique. Les statistiques montrent que le nombre de personnes qui sont en mesure de profiter de cela est relativement faible. Il n'y en a d'ailleurs pas suffisamment pour changer l'âge moyen de la retraite à 62 ans par plus d'une fraction d'une année.

Mme Killens: Votre document ne fait aucune mention d'une échelle de mortalité unisex. Nous avons eu beaucoup de commentaires à ce sujet et je me demande si vous pourriez exprimer un point de vue sur cette question.

M. Barnes: Non, nous n'avons pas du tout analysé cette question. Bien sûr, dans la Fonction publique, en ce qui concerne les pensions, elles sont unisexes. Lorsqu'une personne prend sa retraite à l'âge de 60 ans avec un revenu moyen de 10,000 \$ par année, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, il ou elle touche la même pension. J'ai bien peur que nous ayons été probablement conditionné à travailler sur une base unisex.

Mme Killens: D'accord. Voici ma dernière question, j'en aurais bien d'autres, mais celle-là sera la dernière; il y a beaucoup de personnes...

[Text]

The green paper recommends that we introduce a new registered pension account. We now have the RRSP, which is not locked in.

Mr. Barnes: Yes.

Mrs. Killens: If we were to recommend that part of our RRSP be locked in, as a safety—for those who sometimes feel that they would like to spend it, and you can with the RRSP easily enough, could we then do away with the recommendation of a registered pension account? Did you mention a registered pension account before?

Mr. Barnes: No. We talked about retirement savings plans. Again, one of the points we looked at, one of the earlier budget proposals of about two years ago, was to improve the registered income fund concept. The main disadvantage of a retirement savings plan, as a pension—and this comes back to this whole question of indexing—is that if somebody buys an annuity at age 65, even with our present 7% inflation, given the normal expectancy of life before they die, their pension is going to be halved. This is why we have advocated an improvement in the options under a registered income fund, where the return from the RRSP can be scaled up as the pensioner gets older, in some way to counterbalance the impact of inflation. There has been some movement in that direction, some improvements have been made, which we welcome, but we still feel that this is an area where the benefits from RRSPs could be improved.

Mrs. Killens: Thank you.

The Chairman: Ted Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. I want to welcome Mr. Barnes and his associates before us today.

I certainly support your concept, which is that you feel all pensions should have universal indexing of some nature.

I would like to pursue, just a bit, your desire to see all pensions mandatory. I am wondering how realistic it is to expect some small employers to have a private plan. Are you advocating that all—I think that is what you said—that private employers provide a pension scheme for their employees and that they be fully indexed?

• 1015

Mr. Barnes: We think, Mr. Miller, there should be the option, because in a small firm it may just not be possible to run a plan there; that should be the state option of an adequate state scheme.

Mr. Lancaster: Like unemployment insurance, where there is an equal contribution.

Mr. Barnes: Yes, there should be a state scheme there for those who, for any reason, cannot, or will not, run a private plan; really an enlarged Canada Pension Plan. As I say, it will

[Translation]

Le livre vert recommande la création d'un nouveau régime de pensions enregistré. Nous avons maintenant le régime enregistré d'épargne-retraite qui n'est pas immobilisé.

M. Barnes: Oui.

Mme Killens: Si nous devons recommander que cette partie de notre REER soit immobilisée comme mesure de sécurité, pour ceux qui estiment parfois qu'ils aimeraient le dépenser et cela est tout à fait possible avec le REER, pourrions-nous alors ne pas tenir compte des recommandations d'un régime de pension enregistré? Avez-vous fait état d'un compte de retraite enregistré auparavant?

M. Barnes: Non. Nous avons parlé de régimes d'épargne-retraite. Une fois de plus, un des aspects sur lesquels nous nous sommes penchés, un des premiers projets de budget il y a environ deux ans de cela, consistait à améliorer le principe du revenu enregistré. Le principal désavantage d'un régime d'épargne-retraite, comme revenu de retraite—et cela nous ramène à la grande question de l'indexation—est que si une personne achète une rente à l'âge de 65 ans, même au taux actuel de l'inflation de 7 p. 100 compte tenu de l'espérance de vie normale, sa pension est réduite de moitié. C'est pourquoi, nous avons préconisé une amélioration des choix dans le cadre d'un revenu enregistré où les revenus du REER peuvent être échelonnés à mesure que le retraité vieillit, de façon à compenser l'impact de l'inflation. Certaines mesures ont été prises dans ce sens et certaines améliorations ont été apportées, nous en étions d'ailleurs satisfaits, mais nous continuons de croire qu'il s'agit d'un secteur où les revenus provenant d'un REER pourraient être améliorés.

Mme Killens: Merci.

Le président: Ted Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président. J'aimerais souhaiter la bienvenue à M. Barnes et ses associés.

J'appuie certainement votre principe qui consiste à souhaiter que toutes les pensions devraient bénéficier d'une certaine forme d'indexation universelle.

J'aimerais donner suite, un peu du moins, à votre désir de voir toutes les pensions obligatoires. Je me demande dans quelle mesure cela est réaliste de s'attendre à ce qu'un petit employeur paie un régime privé. Je crois que vous proposez que tous, je crois que c'est ce que vous avez dit, les employeurs privés offrent un programme de retraite pour leurs employés et que ce programme devrait être entièrement indexé?

Mr. Barnes: Nous croyons, M. Miller, que cela devrait être laissé au choix de l'entreprise étant donné que certaines petites entreprises seraient simplement dans l'impossibilité d'avoir leur propre régime de pension; elles pourraient alors choisir le régime adéquat qu'offre l'État.

M. Lancaster: Comme l'assurance-chômage, où il y a une contribution égale.

M. Barnes: Oui, tous ceux qui pour une raison ou une autre ne peuvent ou ne veulent pas avoir leur propre régime de pension devraient pouvoir choisir le régime de l'État, soit un

[Texte]

not be abused, because we think that if the private sector puts up a sufficiently attractive set of options, many people will take a private-sector plan.

Mr. Lancaster: I think, Mr. Miller, too, basic to everything we say—we are not asking for handouts to the pensioner; even for the small firm it has to be contributory, it has to be equal. I mean, if the little employer is expected to contribute to even a state-run plan of the type Les mentioned, so should the employee, in the same way as you do it with unemployment insurance. There is no choice: the employer makes the contribution and so does the employee. I do not think that is an insurmountable problem.

Mr. Miller: Could I just expand on that? I want to clarify in my own mind how the state plan works. Are you suggesting that the Canada Pension Plan be expanded for all employees in terms of a greater replacement income?

Mr. Barnes: I think there are various ways of approaching this. There could be an optional second tier to the Canada Pension Plan, for which for those firms that do not have an approved private plan you would pull in the second tier, as it were, of the Canada Pension Plan. This essentially is the British approach to it. There is an option there of, in fact, a second tier which can be private or state, but the state provides the mechanism and the machinery for that second tier. But if you have a private plan that meets the minimum criteria in the legislation and in the regulations, then fine, you do not invoke the second tier of the Canada Pension Plan; you have your private plan.

Mr. Lancaster: And the private plan enables the funds to stay in the control of the private sector, which I think is important. We are not advocating that government take over all our lives.

Mr. Miller: I do not think anybody on the committee is suggesting that either, although there is . . .

Mr. Lancaster: It does a pretty good job, though.

Mr. Miller: I think we start to complicate even the Canada Pension Plan, which is fairly standard now, and everybody pays in a certain amount. So if we get another tier, then people have the option of, let us say, contributing twice as much to the Canada Pension Plan as they do now. That gives the employer the option of instead of contributing 1.8%, maybe contributing 2% or 2.5%. Are you not concerned that we complicate pension schemes even more than they are now? Is that not the experience in Britain, that with all these options the pension schemes become even more confused than they are? And, leading from that, what is the experience in Britain in terms of one other thing that you advocate very strongly, and that is some employee input into boards of trustees for pensions? Is that an experience in Britain, because there are so many options—that more people are involved in those plans?

[Traduction]

Régime de pensions du Canada élargi. Comme je le disais, les compagnies n'en abuseraient pas parce que nous croyons que si le secteur public offre un nombre suffisant de choix possibles, bien des gens souscriront à un régime du secteur privé.

M. Lancaster: Je crois également, M. Miller, et c'est essentiel—nous ne demandons pas qu'on fasse l'aumône aux retraités; même les petites entreprises doivent cotiser, il doit être égal pour tous. Ce que je veux dire, c'est que si un petit employeur doit contribuer à un régime géré par l'État du type mentionné par Les, l'employé doit également y cotiser comme il le fait pour le régime d'assurance-chômage. Il n'y a pas de choix: l'employeur fait une contribution et l'employé aussi. Je ne crois pas que ce soit un problème insurmontable.

M. Miller: Puis-je développer davantage ce sujet? Je veux comprendre exactement comment fonctionne le Régime de pensions du Canada. Proposez-vous que le Régime de pensions du Canada soit élargi pour donner à tous les employés un meilleur revenu de remplacement?

M. Barnes: Je crois qu'il y a diverses façons de traiter cette question. Il pourrait y avoir un deuxième volet optionnel au Régime de pensions du Canada pour lequel opteraient les entreprises qui n'ont pas de régime privé approuvé. C'est essentiellement ce qui se fait en Angleterre. En fait, ce second volet peut être privé ou public, mais l'État en assure le fonctionnement. Mais si vous avez un régime privé qui correspond aux critères minimaux imposés par la Loi et ses règlements d'application alors c'est très bien, vous n'avez pas à choisir le deuxième volet du Régime de pensions du Canada.

M. Lancaster: Et le régime privé permet au secteur privé de garder le contrôle du fonds de pension, ce qui est très important à mon avis. Nous ne voulons pas que le gouvernement régie toute notre vie.

M. Miller: Je ne crois pas non plus que personne du comité propose cette solution, bien que . . .

M. Lancaster: Il y parvient pourtant très bien.

M. Miller: Je crois que nous commençons à compliquer même le Régime de pensions du Canada qui est pourtant assez bien rodé maintenant et tout le monde paie un certain montant. Ainsi, si nous avons un deuxième volet, les gens auront alors le choix de cotiser deux fois plus au Régime de pensions du Canada. Cela donne le choix à l'employeur de contribuer 2 p.100 ou 2.5 p. 100 au lieu de 1.8 p. 100 qu'il paie actuellement. N'avez-vous pas peur de compliquer davantage les mécanismes des fonds de pensions? Ne pouvons-nous pas profiter de l'expérience britannique où il y a tellement de possibilités que le régime de retraite est encore plus compliqué qu'il l'était? Et à partir de cela, quelle leçon pouvons-nous tirer de l'expérience britannique en ce qui a trait à l'une de vos propositions les plus chères c'est-à-dire quelques employés soient membres des conseils d'administration des fonds de pension? Est-ce là une expérience britannique, parce qu'il y a tellement de choix—qu'il y a un plus grand nombre de personnes impliqués dans de tels régimes?

[Text]

Mr. Barnes: I think one does perhaps have to pay the price of added complexity as the cost of choice in this thing. And one could say fine, we will just have a state plan and everybody contributes to it, that it is at this rate and that is it. I think the attraction of having this choice . . . Interestingly enough, a lot of the British unions have opted for the private sector, because with every round of bargaining, maybe they will put part of their benefits into improving the plan. Provided it meets the minimum floor, there is nothing to say how high it can go. It has proved very attractive. The money then, as Frank said, goes into the normal channels of the private investment area, as opposed to going into the coffers of the government; which probably has something to be said for it.

• 1020

Mr. Miller: The present private sector is not covering half the number of people the CPP does. In your proposal of making private plans mandatory and coming up to the standard of a government plan, do you think you are going to greatly increase the number of people covered by private plans?

Mr. Barnes: If the provision of, as it were, this second tier through either state or private means is made mandatory, we then think that if private industry can provide an attractive enough package they should be able to compete with the government and get it. If they do not, then presumably the majority of employers and unions would opt for the government thing. But there should be a field for competition, as I said, and such precedents as we got from Britain indicate that once the possibility of an alternative arises in the form of a government plan, the private pension industry finds that its thinking is wonderfully condensed and in no time flat it comes up with some good plans.

Mr. Miller: Your views on contracting out, or the option of private plans in Britain, are contradicted by a brief we had recently from the Canadian Union of Public Employees, which gives us information that those plans are not providing the same kinds of benefits our Canada Pension Plan does in terms of coverage. So there is then obviously some argument that maybe the British system of opting for private schemes is not as beneficial as you might indicate in your brief today.

Mr. Barnes: We certainly would not say that the benefit package of the British plan is something which we should just take over here. All we are really advocating is the principle of choice. What the floor requirements of the plan are is something which obviously should be decided by legislation and regulation to fit the Canadian situation.

Mr. Dantzer: What would that floor be? That is the whole key question. What is the floor?

Mr. Barnes: This is something which I think we have indicated; we think our plan is somewhere in the right order. But certainly I do not think we would be prepared to put our hands on our hearts and say that it should be 56% or 62%.

Obviously, I think there cannot be much objection to the private plan being allowed into the field to compete, provided

[Translation]

M. Barnes: Je crois que l'on doit payer le prix d'une plus grande complexité, qu'il faut payer pour le choix. Alors, on pourrait dire d'accord, nous n'aurons qu'un régime d'État auquel tout le monde contribue, le taux est fixé à un tel montant et c'est tout. Je crois que l'attraction de tous ces choix . . . Fait intéressant, un grand nombre de syndicats britanniques ont choisi le secteur privé parce qu'à chaque ronde de négociation ils engageront une partie de leurs profits pour améliorer le régime. À condition de respecter le montant minimum, il n'y a rien pour fixer le montant maximal. Ce genre de régime est très attrayant. L'argent qui y est versé, comme dit Frank, suit alors les canaux normaux de l'investissement privé et ne va pas dans les coffres du gouvernement; ce qui représente probablement un certain avantage.

M. Miller: Le secteur privé actuel ne couvre pas la moitié des personnes couvertes par le RRC. Dans votre proposition visant à rendre les régimes privés obligatoires et à les élever à la norme du régime du gouvernement, croyez-vous que vous augmenterez grandement le nombre des personnes couvertes par les régimes privés?

M. Barnes: Si cette seconde étape publique ou privée est rendue obligatoire, nous croyons que si l'industrie privée peut offrir un régime assez attrayant aux employés, elle devrait pouvoir concurrencer le gouvernement et attirer un grand nombre de personnes. Si le secteur privé n'y parvient pas, je crois que la majorité des employeurs et des syndicats choisiront le régime public. Mais je crois que le champ de la concurrence est libre, et comme je l'ai dit, les précédents britanniques indiquent que dès qu'il y a possibilité d'un choix sous forme d'un régime gouvernemental, l'industrie des régimes de retraite privés pense très bien à son affaire et trouve très rapidement quelques très bons régimes.

M. Miller: Vos vues sur l'établissement ou le choix des régimes privés en Angleterre sont contredites par un mémoire que nous avons reçu du syndicat canadien des fonctionnaires fédéraux, qui nous informe que ces régimes n'offrent pas les mêmes avantages que notre régime de retraite du Canada en termes de couverture. Nous pouvons donc supposer que le système britannique permettant de choisir des régimes privés n'est pas aussi profitable que vous le dites dans votre mémoire.

M. Barnes: Nous ne disons pas que les avantages du régime britannique représentent exactement la solution que nous adopterions ici. Tout ce que nous défendons, c'est le principe du choix. Les exigences fondamentales du régime doivent évidemment être décidées par la Loi et ses règlements d'application de façon à correspondre à la situation canadienne.

M. Dantzer: Quelles seraient ces exigences fondamentales? C'est là toute la question. Quel est le minimum?

M. Barnes: Je crois que c'est quelque chose que nous avons indiqué; nous croyons que notre régime est dans les règles. Mais je ne crois pas que nous soyons prêts à jurer qu'il devrait être de l'ordre de 56 p. 100 ou 62 p. 100.

Manifestement, je ne crois pas que l'on puisse s'opposer à ce que le régime privé puisse concurrencer le régime public du

[Texte]

it can meet the requirements. Also, it does have this advantage of being potentially more flexible; it can be increased. We know from experience that it does take rather a long while to amend a government pension plan, except in one direction.

Mr. Miller: I have some difficulty with this concept. You are very critical of the private plans right now. There is not adequate vesting or portability. The inflation protection is nonexistent, by and large. Yet we have a Canada Pension Plan which meets all those needs, is in place now, and to some extent simply requires an adjustment in the contribution rates, and therefore the benefit rate in the long term. Why are the superannuates advocating trying to prop up the private sector pension plans? What you do in your brief is indicate—and I do not know if this is part of it—that public plans should have investments based on the same kind of criteria as the private plans. Is this a major concern, that your pension funds or the Canada Pension Plan funds are not giving an adequate return and could do better if they were being invested as the private plans and under some benefits standards act? Is that a major problem for you?

Mr. Barnes: It is now. It has been brought very much to the fore, of course, in the capping of indexing, where it has been said that the funds are not earning enough money to provide full indexing. Well, over time, and with the agreement of the unions, the government has followed this policy of investing in, in effect, 20-year Government of Canada bonds on the understanding that this was convenient to the government. It provided the government with some 20% of the funded national debt; and in exchange there was the guarantee of full indexing.

• 1025

Then suddenly we were faced with a situation where the government said, your plan is not earning enough, therefore we are not going to be able to provide full indexing for that situation as well. It is invested in 20-year Government of Canada bonds. In exchange for that we have the guarantee. If all that is washed out, if we have to start now on a fund which will earn its own way no matter what, then 20-year Government of Canada bonds are not the answer.

As I say, even the Tomenson-Alexander report, which as you know was not very supportive of the public service plan, admitted that at least it was earning 1% less than a prudently invested plan would. It did not matter up to now, because it looked like a quid pro quo. The government had the funds and the superannuates had the guarantee, and that was fine. But if one is scrapping all that and starting a new ball game, as it were, then it becomes very significant and very important to us that the plan earn the maximum compatible with prudent management.

Mr. H. Balls (Member, Liaison and Advisory Committee on Superannuation, Federal Superannuates Association): If I

[Traduction]

moment qu'il se conforme aux exigences. De plus, il a l'avantage d'être beaucoup plus souple, il peut être augmenté à volonté. Nous savons par expérience qu'il faut beaucoup de temps pour amender un régime public de pensions, sauf dans une direction.

M. Miller: J'ai quelques difficultés à comprendre ce concept. Vous critiquez fort les régimes privés. Il n'y a pas d'attribution de la quote-part patronale ni de transférabilité. Il n'y a aucune protection contre l'inflation. Et pourtant, le régime de pensions du Canada qui répond à tous ces besoins est bien en place et ne nécessite que certaines modifications au niveau des cotisations qui, à long terme, se répercuteront sur les indemnités payées aux retraités. Pourquoi les retraités fédéraux sont-ils tant en faveur des régimes privés de retraite? Vous indiquez dans votre mémoire—et je ne crois pas que cela en fasse partie—que dans les régimes publics, les investissements devraient être basés sur le même genre de critères que les régimes privés. Est-ce là une question fondamentale, que vos fonds de pension ou que les fonds du régime de pensions du Canada ne donnent pas un rendement adéquat et qu'ils pourraient rapporter mieux s'ils étaient placés comme des régimes privés et en vertu d'une quelconque loi sur les normes des profits? Est-ce là une de vos principales préoccupations?

M. Barnes: Ce l'est actuellement. Cette question a pris la première place de nos préoccupations en ce qui a trait à l'indexation au coût de la vie puisqu'il a été dit que ces fonds ne rapportaient pas suffisamment pour couvrir une pleine indexation. En fait, avec le temps et avec l'accord des syndicats, le gouvernement a adopté cette politique qui vise effectivement à investir dans des bons du gouvernement de 20 ans étant donné que cela faisait bien l'affaire du gouvernement. Cela procurait au gouvernement quelque 20 p. 100 de la dette nationale financée en échange de quoi le gouvernement garantissait une pleine indexation.

Puis soudainement, nous avons dû faire face à une situation où le gouvernement a dit, votre plan ne rapporte pas assez, par conséquent nous ne serons pas en mesure de donner la pleine indexation pour cette situation. Cela est investi dans des obligations d'épargne du Canada pendant 20 ans. En échange, nous avons la garantie. Si tout cela est liquidé, si nous devons maintenant établir un fonds qui fera des bénéfices coûte que coûte, les obligations d'épargne du Canada pendant 20 ans ne sont pas la réponse.

Comme je l'ai dit, même le rapport Tomenson-Alexander, qui, comme vous le savez, n'appuyait pas beaucoup le régime de la Fonction publique, a admis qu'au moins il rapportait 1 p. 100 de moins qu'un régime prudemment investi. Cela n'importait pas jusqu'à présent, parce que cela ressemblait à un quiproquo. Le gouvernement avait les fonds et les cotisants de la pension de retraite avaient la garantie, et tout était bien. Mais si on jette tout cela à l'eau et on recommence à zéro, il devient très important pour nous que le régime rapporte le maximum dans le cadre d'une gestion prudente.

M. H. Balls (membre du comité consultatif et de liaison sur les pensions de retraite, Association nationale des retraités)

[Text]

could add just a word on this, speaking about public service employment and some of the other federal government pension benefit plans, for many, many years the interest allowed was 4%, even in a period when the interest rate had become much, much higher. I think what we are really trying to say here is that within the concept of prudent management, as was mentioned by Mr. Barnes in the brief, there should be an obligation to try to earn an optimum amount to finance pensions.

Mr. Miller: I would agree with that. Certainly that is what all funds should do.

The Chairman: Your last question, Mr. Miller.

Mr. Miller: Okay. I think I will leave that aspect and just get a comment on what your perception of the role of the old age security pension is. Do you see it being maintained at contributing a substantial amount of income to all pensioners? Do you even see any increase in old age security as the employer-sponsored or public pension plans grow to replace more income? What do you see as the role of the OAS? And even maybe comment on the GIS.

Mr. Barnes: As far as the OAS goes, we regard it, as we mentioned, as a critical part of that first phase of the three-part pension plan. In no way would we see any reduction in it. Again, it should be, as it is, fully indexed, and in no way should it be reduced. It is a critical foundation stone in the whole pension plan.

Mr. Miller: Thank you.

The Chairman: Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Barnes, on this question of the second tier of the Canada Pension Plan, do you suggest that this be a compulsory contribution—the second tier?

Mr. Barnes: It should be compulsory either in a private plan or in the second tier. It should be a compulsory second tier, yes.

Mr. MacLellan: Yes.

You say you do not have a figure as to what you think would be an optimum pension requirement for a poor person, 70% or whatever. If we were dealing with the second-tier obligation, be it in the Canada Pension Plan or through a private sector, would you think there should be a maximum amount of contribution in the second tier to bring it up to what would be a desirable pension level? Or do you feel what the person is making and what their actual needs would be, should be taken into account? If that is so, how would we judge that second-tier level?

Mr. Barnes: We feel in the second tier, again drawing from our public service experience, it should be earnings-related. In other words, if a man is earning \$10,000 he contributes X% of \$10,000, and if he is earning \$20,000 he contributes X% of

[Translation]

féderaux): Si je pouvais ajouter un seul mot à cet égard, concernant l'emploi dans la Fonction publique et certains autres régimes de pension du gouvernement fédéral, pendant de très nombreuses années, l'intérêt accordé était de 4 p. 100, même pendant une période où le taux d'intérêt était devenu beaucoup plus élevé. Je pense que ce que nous essayons vraiment de dire ici, c'est que selon le principe de la gestion prudente, comme l'a mentionné M. Barnes dans le mémoire, il devrait y avoir une stipulation obligeant à essayer d'acquérir une somme optimale pour financer les pensions.

M. Miller: Je suis d'accord avec cela. Certainement, c'est ce qui devrait être fait avec tous les fonds.

Le président: Votre dernière question, monsieur Miller.

M. Miller: D'accord. Je pense que je vais laisser de côté cet aspect et vous demander un commentaire sur votre perception du rôle de la pension de la sécurité de vieillesse. Estimez-vous que ce régime octroie un revenu substantiel à tous les retraités? Estimez-vous même que la sécurité de vieillesse devrait augmenter, puisque les régimes financés par l'employeur ou les régimes de pension publics augmentent de manière à donner davantage de revenu? Quel rôle la SV doit jouer? Et même pouvez-vous faire des commentaires sur le SRG.

M. Barnes: En ce qui concerne la SV, nous la considérons, comme nous l'avons mentionné, comme une partie cruciale de la première phase du régime de pension en trois parties. Selon nous, en aucune façon il ne devrait y avoir de réduction. Encore une fois, elle devrait être entièrement indexée et ne pas être du tout réduite. C'est la pierre angulaire de tout le régime de pension.

M. Miller: Merci.

Le président: Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Monsieur Barnes, concernant cette question du deuxième tiers du Régime de pensions du Canada, suggérez-vous qu'il s'agisse d'une cotisation obligatoire—le deuxième volet?

M. Barnes: Cela devrait être obligatoire, soit dans une régime privé, soit pour le deuxième volet. Oui, le deuxième volet devrait être obligatoire.

M. MacLellan: Oui.

Vous dites que vous ne savez pas quelle somme répondrait à une exigence optimale de pension pour une personne pauvre, 70 p. 100 ou tout autre chiffre. Si nous abordions l'obligation du deuxième volet que ce soit dans le Régime de pensions du Canada ou dans le secteur privé, pensez-vous qu'il devrait y avoir une somme maximale de cotisation dans le deuxième volet pour que la pension atteigne un niveau souhaitable? Ou estimez-vous qu'il faudrait tenir compte des revenus de la personne et de ses besoins réels? Si tel est le cas, comment pourrions-nous estimer ce deuxième volet?

M. Barnes: Nous estimons que le deuxième volet, encore une fois selon notre expérience de la Fonction publique, devrait être fonction du revenu. En d'autres mots, si un homme a un revenu de \$10,000, il cotise X p. 100 de \$10,000, et si son revenu est de \$20,000, il cotise X p. 100 de \$20,000, et sa

[Texte]

\$20,000, and his pension correspondingly. So it would be directly earnings-related.

• 1030

Mr. MacLellan: Yes. Just a question on page four, where you suggest that you have long advocated the issue of fully-indexed government bonds as the investment media for pension funds: Do you say that exclusively, or do you say that as more of the bulk of the investment?

Mr. Barnes: Yes. It should be available. Again, if we take the criterion of prudent management, it is up to management to act prudently. We think this is an option that should be available. It is a means of carrying out this transfer of funds from those who under normal circumstances had an income that runs ahead of inflation, to those who, having a fixed income, have been losing to inflation. It is a mechanism for this transfer, in addition to providing just an investment tool.

Mr. MacLellan: I am looking at the question, I would not say necessarily a problem, of Canada Pension funds having a large amount as we go on, as the average age increases, and really accumulating a large percentage of the national funds, and how these funds could be used to the benefit of the pensioner and to the benefit of the country. I was wondering if you had any further thoughts on those two points.

Mr. Barnes: We feel that within this concept of management there should be a mix, just as the Ontario royal commission has said. Federal or provincial state employees' plans should be open to a mix of investments. Similarly, private plans should have available to them the access to indexed government bonds.

Mr. MacLellan: Yes. On page five, you mentioned a separate CPI for pensioners. You stated before that pensioners, for example, spend a significantly higher proportion of their income on food, housing, health, and personal care than the average family does. Over the last number of years that this has been done in Britain, to have a separate CPI, what kind of a span or what kind of a difference has there been between the special pensioners' CPI and the regular CPI?

Mr. Barnes: First, there was this very interesting discovery that you cannot even have a pensioners' CPI, because there is a very considerable difference between a one-pensioner family and a two-pensioner family; so the first thing they found was that they had to split it. On the average, the difference has not been great. But as it comes back to what you lose this year, you may pick up five years down the lane, I mean, five years down the lane you may not be picking up anything. So it is more responsive in the short run; I think this is the finding.

[Traduction]

pension est donc établie en conséquence. Il y aurait donc une relation directe avec le revenu.

M. MacLellan: Oui. Juste une question concernant la page 4, où vous indiquez que vous avez pendant longtemps plaidé en faveur de la question des obligations d'épargne du gouvernement entièrement indexées comme moyen d'investissement pour les fonds de pension: voulez-vous dire de façon exclusive, ou est-ce que cela doit représenter la masse de l'investissement?

M. Barnes: Oui, cette possibilité devrait exister. Encore une fois, si nous prenons le critère de gestion prudente, il appartient à la gestion d'agir de façon prudente. Nous pensons qu'il s'agit d'une option qui devrait être disponible. C'est un moyen de continuer ce transfert de fonds de ceux qui, dans des circonstances normales, avaient un revenu qui augmentait plus vite que l'inflation, et ceux qui, ayant un revenu fixe, ont perdu à cause de l'inflation. C'est un mécanisme pour ce transfert, en plus d'être simplement un outil d'investissement.

M. MacLellan: Considérons la question suivante, je ne dirai pas nécessairement le problème, du Régime de pensions du Canada accumulant une forte somme à mesure que le temps passe, à mesure que l'âge moyen augmente, et qui accumulerait vraiment un grand pourcentage des fonds nationaux, et comment ces fonds pourraient être utilisés au bénéfice des pensionnés et du pays. Je me demandais si vous aviez songé à ces deux points.

M. Barnes: Nous estimons qu'à l'intérieur de cette notion de gestion, il devrait y avoir un mélange, comme l'a mentionné la Commission royale de l'Ontario. Les régimes des fonctionnaires fédéraux ou provinciaux devraient pouvoir profiter d'une diversité d'investissements. De même, les régimes privés devraient être en mesure d'acquérir des obligations d'épargne indexées du gouvernement.

M. MacLellan: Oui. À la page 5, vous mentionnez un indice des prix à la consommation (IPC) distinct pour les pensionnés. Vous avez déclaré auparavant que les pensionnés, par exemple, dépensaient une partie beaucoup plus élevée de leurs revenus pour la nourriture, le logement, la santé et les soins personnels que ne le fait la famille moyenne. Au cours des années où cela s'est fait en Grande-Bretagne, c'est-à-dire avoir un indice distinct des prix à la consommation, quelle a été la différence entre l'IPC pour les retraités et l'IPC général?

M. Barnes: En premier lieu, on a découvert, et c'est très intéressant, qu'il ne peut y avoir d'indice des prix à la consommation pour les pensionnés, parce qu'il y a une différence très considérable entre une famille d'un pensionné et de deux pensionnés; donc on a découvert qu'il fallait le diviser. En moyenne, la différence n'était pas considérable. Mais en ce qui a trait à ce que vous perdez cette année, vous pouvez être pénalisé pendant cinq ans, c'est-à-dire, pendant cinq ans vous ne rattrapez rien. Donc c'est plus avantageux à court terme; je pense que c'est ce qui a été découvert.

[Text]

Mr. MacLellan: Housing, of course, I think probably would be significant too, depending on Canada in which area of Canada you lived in.

Mr. Barnes: Surely, absolutely; yes. The comments this morning I thought were really quite relevant on the CPI figures that Statistics Canada put out this morning. It was quite an interesting illustration of this, that they were balanced by an increase in meat and a decrease in gasoline, which to a pensioner is essentially an increase.

Mr. MacLellan: You mention on page eight that it leads you to believe that support of the general concept that there should be a mandatory employment-based and employer-employee financed pension structure for all the workers, that the minimum benefits to be provided by such schemes should be defined by legislation. But you believe that the employers and employees of each firm should be able to decide jointly whether they would opt into either a state-run scheme or a private one. Is that based on the British experience?

Mr. Barnes: Yes, largely. We did quite a study of this again at the time of the Senate Committee on Retirement Age Policy, and this did seem to be an optimum plan. We have looked at it since, and we think this is a viable choice.

Mr. MacLellan: Yes. Is there a flexibility in Britain, and do you advocate a flexibility for people to be able to go from a state-run plan to a privately-run plan and back and forth at will?

Mr. Barnes: Given portability—and portability of course is a key to the platform of requirements . . .

• 1035

Mr. MacLellan: Yes.

Mr. Barnes: —you must have complete portability, because an employee may move to a firm that has the state plan and then in five years' time move to a firm that has a private plan. These are part of the basic package of requirements, which both state and private plans must meet—just as we have a transfer from private plans into the public service plan. People can be working at the university, can come into the public service and transfer their pensions.

Mr. MacLellan: We had one witness before us, I think with the teachers, who said it was their feeling that if younger people were able to opt out of a private plan this would have a significant effect on the actual success of that plan. Because of the years they would be contributing, taking away those contribution years from the plan would have serious effects in the long term on that plan. Do you see that as being a problem? If so, how could that be dealt with?

[Translation]

M. MacLellan: Le logement, bien sûr, je pense qu'il est probablement important également, selon la partie du Canada où vous vivez.

M. Barnes: Sûrement, absolument; oui. Je pense que les commentaires de ce matin sur les chiffres de l'IPC que Statistique Canada a livrés ce matin, ont été très pertinents. C'est une illustration très intéressante de cette question; d'un côté il y a augmentation pour la viande et de l'autre diminution pour l'essence, ce qui, pour un pensionné, représente essentiellement une augmentation.

M. MacLellan: Vous mentionnez à la page 8 que cela vous incite à croire, à l'appui de la notion générale, qu'il devrait y avoir une structure obligatoire de pension fondée sur l'emploi et financée par les employeurs et les employés pour tous les travailleurs, et que les prestations minimales versées en vertu de ces régimes devraient être définies par la loi. Mais vous croyez que les employeurs et les employés de chaque firme devraient être en mesure de décider conjointement s'ils choisissent un plan privé ou public. Est-ce que cela est fondé sur l'expérience britannique?

M. Barnes: Oui, dans une grande mesure. Nous avons effectué toute une étude sur cette question encore une fois au moment du Comité sénatorial des politiques relatives à l'âge de la retraite et cela semblait être le régime optimum. Nous l'avons étudié depuis et nous pensons qu'il s'agit d'un choix valable.

M. MacLellan: Oui. Y a-t-il une certaine souplesse en Grande-Bretagne, et prônez-vous une souplesse suffisante pour que les personnes puissent passer d'un régime d'État à un régime privé et vice versa, selon leur désir.

M. Barnes: Selon la transférabilité—et la transférabilité, bien entendu, est une clé de l'établissement des besoins . . .

M. MacLellan: Oui.

M. Barnes: Les régimes doivent être entièrement transférables, parce qu'un employé peut travailler pour une entreprise qui souscrit au régime public puis, cinq ans plus tard, s'en aller à une entreprise qui a un régime privé. Il s'agit d'un ensemble de conditions essentielles, que les régimes tant publics que privés doivent respecter—tout comme il est possible de transférer les cotisations versées à des régimes privés au régime de la Fonction publique. En effet, des employés d'université peuvent s'intégrer à la Fonction publique et faire transférer leurs cotisations.

M. MacLellan: Un des témoins qui s'est présenté devant nous, un représentant des enseignants, je crois, a dit craindre que si les jeunes employés pouvaient se retirer d'un régime de retraite privé, cela affecterait sensiblement la réussite de ce régime. Étant donné le nombre d'années pendant lesquelles ils payent des cotisations, le fait qu'ils ne contribuent plus à la caisse du régime aurait des répercussions graves, à la longue, sur le régime en question. Cela vous semble-t-il un problème? Et si c'est le cas, comment pourrait-on y remédier?

[Texte]

Mr. Barnes: This again is something we have stressed here. This is why we think our approach and the public service approach is right. It is mandatory; you cannot opt out of it, it is a term and condition of employment. We hold to this very rigorously, and it something that in the data on public service pensions probably does not get aired very much. During the indexing crisis, payment into the indexing fund was not something that one could elect to do, it was a mandatory requirement. We believe it should be.

Mr. MacLellan: Yes, but the thing is that if you were to have that portability and enough people left a private plan, the people who were left would have a serious disadvantage in that private plan because so many of the younger people who had been contributing would have left.

Mr. Barnes: If the thing is fully funded the resources are there to look after the people who are still in the fund.

Mr. MacLellan: You do not see a problem there.

Mr. Barnes: No.

Mr. MacLellan: You mentioned as a proper rate of return for a pension plan one percentage point higher than the estimated long-term Canada bond rate. Is there any way in which this could be monitored? Do you see any kind of regulatory requirement here, any way of monitoring the actual success of the investment of the plans? Or do you just see it as a means of informing the actual pensioner of how his or her plan is doing in regard to this standard that could be used?

Mr. Barnes: I think it is important here again that the pensioners be represented in the management of the plan—and the employees, of course.

Mr. MacLellan: Right.

Mr. Barnes: The earnings of the plan would actuarially have to meet these sorts of standards, otherwise it probably would not be approved, because it would not be able to meet the minimum tests to provide the benefits.

Mr. MacLellan: Right. Your suggestion that pensioners be represented on such a board of trustees . . .

Mr. Barnes: Yes, very much so.

Mr. MacLellan: —is an excellent one.

Mr. Barnes: Roughly a third of the funds in the public service superannuation account have been deemed by Tomenson-Alexander to be, in effect, the property of pensioners, so obviously they should have a proportionate voice in the control and disposition of those funds.

The Chairman: Your last question, Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Yes. Thank you, Mr. Chairman.

[Traduction]

M. Barnes: Il s'agit là encore d'une question sur laquelle nous avons insisté ici. Voilà justement pourquoi nous croyons que notre approche et celle de la Fonction publique, s'imposent. Le régime est obligatoire; on ne peut pas s'en retirer, car c'est une condition d'emploi. Nous tenons très fermement à cette idée, qui n'est probablement pas abordée très souvent dans les données sur les pensions de la Fonction publique. Pendant la crise de l'indexation, les versements à la caisse d'indexation n'étaient pas facultatifs, mais bien obligatoires. Nous croyons qu'il doit en être ainsi.

M. MacLellan: En effet, mais le hic, c'est que si la transférabilité existe et qu'un grand nombre de travailleurs existe et qu'un grand nombre de travailleurs se retirent d'un régime privé, les cotisants qui restent seront gravement pénalisés dans ce régime, à cause du départ d'un grand nombre des jeunes cotisants.

M. Barnes: S'il s'agit d'un régime entièrement provisionné, il y a des ressources pour garantir le bien-être des travailleurs qui continuent à y cotiser.

M. MacLellan: Vous ne voyez donc là aucun problème.

M. Barnes: Non.

M. MacLellan: Vous avez mentionné qu'un taux de rendement supérieur d'un point au taux estimatif des obligations du Canada à long terme serait suffisant pour un régime de retraite. Serait-il possible de contrôler cet aspect des régimes? Devrait-on établir certains règlements à cet égard, certaines façons de surveiller si les montants versés à la caisse des régimes sont bien placés? Ou voyez-vous là simplement un moyen d'informer les pensionnés de la rentabilité de leur régime de retraite, par rapport à cette norme qu'on pourrait établir?

M. Barnes: Encore une fois, je crois qu'il est important que les retraités soient représentés à la direction du régime—de même que les employés, bien sûr.

M. MacLellan: Je suis d'accord.

M. Barnes: Le taux de rendement du régime devrait satisfaire à ce genre de normes actuarielles, sinon, le régime ne serait probablement pas approuvé, parce qu'il ne répondrait pas aux critères minimaux en ce qui concerne le versement des rentes.

M. MacLellan: Bien sûr. Votre suggestion de faire en sorte que les pensionnés soient représentés à un tel conseil des fiduciaires . . .

M. Barnes: Oui, c'est exactement cela.

M. MacLellan: . . . est excellente.

M. Barnes: La firme Tomenson-Alexander a estimé à environ le tiers de la caisse de retraite de la Fonction publique les sommes qui appartiennent, en réalité, aux pensionnés; il s'ensuit évidemment que ceux-ci devraient avoir voix au chapitre, dans la même proportion, pour ce qui est du contrôle et du placement de ces fonds.

Le président: Votre dernière question, monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Oui. Merci, monsieur le président.

[Text]

I just wanted to know, Mr. Barnes, what percentage of plans now have this trusteeship, one, where employees are represented and two where pensioners are represented. To me it seems as though it is a very small percentage.

Mr. Barnes: I would say that you are absolutely right. It certainly does not exist in the public service and we think it is something . . . This is an ideal time. New legislation is coming in. Bring it in.

Mr. MacLellan. Yes. Thank you.

Mr. Lancaster: I think you can see today that unions are becoming more aware of this problem and are attempting to get in to have representation in the actual management of the pension funds. It is highly desirable.

Mr. Barnes: I might add to that the rules should require that the objective be the maintenance of the pension plan for the good of the employees and the pensioners. It should not have the subsidiary objectives of either financing the company or providing any other benefits that are not directly of benefit. It is a pension plan; that should be its aim and object.

Mr. MacLellan: The moneys that the plan generates should go back into the plan.

Mr. Barnes: Yes, and it should be prudently managed to produce the maximum return.

• 1040

Mr. MacLellan: Yes. Thank you.

The Chairman: Miss MacDonald.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Barnes, it is nice to see you before us again, in a different context.

Mr. Barnes: Thank you. Yes.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I want to come back to the emphasis that you have laid on the mandatory aspect of pension plans, and try to determine how realistic this is. On page eight of your brief you state:

Federal public servants have traditionally enjoyed a good employment-based pension plan.

I would think that the great majority of Canadians would agree with that, but they do not see themselves in the same category, by and large.

You go on to say that:

Membership in the scheme is both mandatory and relatively expensive.

Now you are writing your brief, naturally, from the point of view of your own experience. This morning you have referred to the private sector and usually you have referred to it in terms of firms that employ large numbers of people, or people—you mentioned 100 employees or more.

[Translation]

Je voudrais simplement savoir, monsieur Barnes, quel pourcentage des régimes ont déjà ce système de fiducie, où les employés, d'une part, et les retraités, d'autre part, sont représentés. Ce doit être, à mon avis, un très petit pourcentage.

M. Barnes: Vous avez tout à fait raison. Cela n'existe certainement pas à la Fonction publique et nous croyons qu'il s'agit là de quelque chose . . . C'est le moment idéal pour instaurer un tel système, étant donné que de nouvelles lois doivent être adoptées. Instituez-le.

M. MacLellan: Oui. Merci.

M. Lancaster: Vous avez sans doute constaté qu'aujourd'hui les syndicats sont de plus en plus conscients de ce problème et qu'ils mettent tout en oeuvre pour être représentés au conseil d'administration des caisses de retraite. Leur participation est, d'ailleurs, éminemment souhaitable.

M. Barnes: J'ajouterais que les règlements doivent stipuler que tout régime de retraite doit avoir pour objectif le bien-être des travailleurs cotisants et des pensionnés. Il ne doit pas avoir pour objectif secondaire soit de financer l'entreprise, soit de fournir d'autres indemnités qui ne sont pas expressément des rentes de retraite. C'est un régime de retraite: cela doit rester son but et sa raison d'être.

M. MacLellan: Les fonds que le régime permet d'accumuler doivent être versés à la caisse.

M. Barnes: Oui, et la caisse doit être administrée prudemment afin de produire le plus haut taux de rendement.

M. MacLellan: Oui. Merci.

Le président: Mademoiselle MacDonald.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je vous remercie, monsieur le président.

Monsieur Barnes, c'est agréable de vous retrouver parmi nous dans un contexte différent.

M. Barnes: Merci.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): J'aimerais revenir sur l'importance que vous attribuez à l'aspect obligatoire des régimes de pensions, et essayer de déterminer jusqu'à quel point cette attitude est réaliste. À la page huit de votre mémoire, vous déclarez:

Traditionnellement, les fonctionnaires fédéraux ont bénéficié d'un bon régime de pensions fondé sur l'emploi.

Je pense que la grande majorité des Canadiens seraient d'accord là-dessus, mais dans l'ensemble, ils ne se voient pas eux-mêmes dans la même catégorie.

Vous dites aussi:

La participation au régime est à la fois obligatoire et relativement coûteuse.

Bien entendu, votre mémoire est le reflet de votre propre expérience. Ce matin, vous avez fait allusion au secteur privé et vous parlez habituellement des entreprises qui emploient un grand nombre de personnes—you avez mentionné 100 employés ou plus.

[Texte]

I would suggest to you that what we are trying to do here is come to grips with a group of people in Canada who work in entirely different situations. I want to give you an example of where I am coming from on this. Last week-end I talked to three people who ran small businesses. Now when I say small businesses, I am talking about one person who ran a grocery store and had two employees, one person who ran a drugstore and had four employees, and one person who ran a ladies' wear store and had three employees. Those people are replicated in many places across the country, and they are the ones who would have great difficulty coming to grips with any kind of a mandatory pension plan. They operate very near the margin of profit, and often below it. So additional requirements on their layout of any kinds of funds is going to impose a burden that at the present time they do not see themselves able to accept.

Yet it is the employees that I am concerned about. By and large, the people in these three small businesses that I mentioned are women. There are no employee plans for them other than the CPP. I talked to one person who said: I have a woman in my business who has worked with me for 30 years. I said: What will happen to her when she retires? And he said: Over the years I have been able to put aside a small amount to give her a bonus when she retires, but that is it. He said there was no way he could see paying in on a regular basis to a pension plan, much as he would like to and much as he had her concerns at heart.

So I went on to question about the possibility of a very flexible retirement income account, or retirement pension account, which in good years would allow both the employee and the employer to contribute a certain amount and in lean years, like in the Bible, to restrict that. Can you see a scheme of this kind, which would have more flexibility than your proposals this morning seem to indicate?

Mr. Barnes: Mr. Chairman, Miss MacDonald, I can understand the position of those three little groups you mentioned, but the whole risk of that situation is being transferred onto the shoulders of the woman who worked there 30 years. I do not think that is where the risk should stand. At the moment, presumably those little shops pay unemployment insurance and the Canada Pension Plan.

• 1045

Obviously it would not be viable to have a private plan, but I would think they would be textbook examples of the sort of situation where they should opt, or should have to opt, into the second tier of the Canada Pension Plan. I think the risk should not be carried entirely on the shoulders of the two or three employees in these little shops, or little businesses, which is where it would rest if one did not have at least a minimum mandatory requirement. You could well have that unfortunate situation of the woman retiring after 30 years of service, and the last 5 years may have been the 5 years we have just gone

[Traduction]

Ce que je voudrais vous dire, c'est que ce nous tentons de faire, c'est de régler le problème d'un groupe de Canadiens dont la situation au travail est entièrement différente. Je vais vous donner un exemple... Au cours de la dernière fin de semaine, j'ai parlé à trois personnes qui dirigent de petites entreprises. Quand je parle de petites entreprises, il s'agit d'une personne qui tient une épicerie et qui a deux employés, d'une personne qui tient une pharmacie et a quatre employés; quant à la troisième, elle tient un magasin de vêtements pour dames et a trois employés. Des gens comme ceux-là, il y en a partout dans le pays, et ce sont eux qui auraient une grande difficulté à satisfaire aux exigences de quelque régime de pensions obligatoire. Leur marge de profit est étroite et souvent inexistante. C'est pourquoi toute obligation financière additionnelle va leur imposer un fardeau que, pour le moment, ils ne se sentent pas prêts à assumer.

Il reste que c'est le sort des employés qui me préoccupe. Dans l'ensemble, ce sont des femmes qui travaillent dans ces trois petites entreprises que j'ai mentionnées. Pour elles, il n'existe pas d'autre régime que le RPC. J'ai parlé à quelqu'un qui m'a dit: L'une de mes employés travaille pour moi depuis 30 ans. J'ai demandé: Que va-t-il lui arriver quand elle va prendre sa retraite? Il m'a répondu: Avec les années, j'ai pu mettre de côté une petite somme que je vais lui donner comme prime au moment de sa retraite, mais c'est tout. Il a ajouté qu'il ne voyait aucun moyen de contribuer de façon régulière à un régime de pensions et, pourtant, il aimerait beaucoup le faire et il prend à coeur la situation de cette employée.

Aussi, je me suis interrogée sur la possibilité d'établir un compte de revenus ou de pensions de retraite d'une grande souplesse qui, dans les bonnes années, permettrait tant à l'employé qu'à l'employeur de cotiser une certaine somme et, dans les années de vaches maigres, comme dans la Bible, de réduire cette cotisation. Pouvez-vous envisager un régime de ce genre, qui aurait plus de souplesse que n'en laissent entrevoir vos propositions de ce matin?

M. Barnes: Monsieur le président, mademoiselle MacDonald, je puis comprendre la situation de ces trois petits groupes que vous avez mentionnés, mais en l'occurrence, c'est la femme qui travaille depuis 30 ans à cet endroit qui assume tous les risques. Je pense que ce n'est pas à elle de le faire. En ce moment, on peut présumer que les propriétaires de ces petites boutiques versent des cotisations à l'assurance-chômage et au Régime de pensions du Canada.

De toute évidence, un régime privé ne serait pas viable; mais je pense qu'il existe des exemples typiques de ce genre de situation où les employés doivent choisir, ou devraient avoir à choisir de participer au deuxième palier du Régime de pensions du Canada. Je pense que ce ne sont pas les deux ou trois employés de ces petits ateliers ou de ces petites entreprises qui doivent courir un tel risque. Pourtant, ce serait le cas si l'on n'avait pas au moins une exigence à respecter obligatoirement. On pourrait très bien rencontrer le cas regrettable d'une femme qui prend sa retraite après 30 ans de service, et pour laquelle les 5 dernières années d'emploi pourraient être les 5

[Text]

through, with 2 or 3 of them not very good, and her bonus might be very small.

It is exactly the same as the excess interest approach. We feel there that in the long run it might work out, but it imposes an element of risk on the pensioner. We feel by the time a person has retired, the pensioner should not be carrying the element of risk.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): The point I am trying to get across is I do not think these operators of small businesses, which are almost a family-related business—the relationships between employer and the employee are very close—are trying to exploit those employees in any way; they have tried to assist them, through the years. But the point I am trying to get across is how close to the wind they are running. Additional burdens, many of them feel, will in fact put them out of business. The persons who are their employees could be worse off, in that they would have no jobs. That is why I was asking about some kind of scheme which would have more flexibility.

Mr. Barnes: Yes. I think this is a real problem, which one has to face. It is rather like the minimum wage situation. I am aware of situations where people have been laid off because minimum wage requirements were such that the firm could not do it, whereas they could have been employed at less. But in the pension field one wonders whether an extra 2%, 3%, or 4% on the wage bill is really—they are that close to the wind.

Mr. Lancaster: That is the point.

Mr. Barnes: That is the point; you are right. Is it statistically provable, I wonder, that they can go on operating year after year that close to the wind?

Mr. Balls: If I could add something, Mr. Chairman, to this too, it does seem to me the employer's contribution to the employee's pension is in fact a part of a deferred wage^c, a part of the cost of doing business, and whether you recognize it as such in the accounts or not, it is, as Mr. Barnes has said, either placing the burden on the business which gets the benefit of the service of the employee, or it is transferred onto the shoulders of the employee himself or herself, with the result that there is a reduced pension when he or she ceases to work. It seems to me there is a very real need here to recognize employer contributions to pension plans as simply part of a wage—a deferred wage, if you will.

Miss MacDonald (Kingston and the Islands): I am not arguing with the point you are making. I think it is the dilemma we face on the committee. We might get into a discussion, a debate, as we did last year, about whether there should be a six and five limitation on the pensions of retired public servants; but we know that basically public servants have a good pension. I think very few people would argue that. And we know it is expensive to operate. The problem is there is

[Translation]

années que nous venons de passer, dont 2 ou 3 pas très bonnes, et qui toucherait une prime très petite.

C'est exactement comme la façon d'aborder l'intérêt excédentaire. Nous pensons qu'à long terme, ça pourrait fonctionner, mais que ce serait imposer un risque au pensionné. Nous pensons que du moment qu'une personne a pris sa retraite, elle ne devrait pas courir de risque.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Ce que j'essaie d'expliquer c'est que, selon moi, ces exploitants de petites entreprises, qui sont presque des entreprises familiales (les rapports entre l'employeur et l'employé sont très étroits) n'essaient nullement d'exploiter leur employés; ils essaient de les aider, pendant qu'ils travaillent pour eux. Toutefois, ce que j'essaie de démontrer, c'est que les exploitants n'arrivent plus à suivre le rythme. Les fardeaux supplémentaires, que bon nombre d'entre eux ont l'impression de porter, les forceront en fait à fermer leurs portes. La situation de leurs employés pourrait s'aggraver, en ce sens qu'ils perdraient leur emploi. C'est pour cette raison que je demande une sorte d'assouplissement du plan.

M. Barnes: Oui. Je pense que c'est là le vrai problème; celui auquel on doit faire face. C'est un peu comme le cas du salaire minimum. Je sais que certaines personnes ont été mises à pied parce que les exigences en matière de salaire minimum étaient telles que les entreprises ne pouvaient les respecter, alors qu'elles auraient pu être employées à un salaire inférieur. Néanmoins, en ce qui concerne la pension, on peut se demander si une augmentation du chèque de paie de 2 p. 100, 3 p. 100 ou 4 p. 100 est vraiment... leur marge est à ce point étroite.

M. Lancaster: C'est là que nous voulons en venir.

M. Barnes: En effet, vous avez raison. Je me demande si l'on peut prouver statistiquement qu'ils peuvent exploiter leur entreprise d'année en année avec une marge aussi réduite.

M. Balls: Si je puis me permettre d'ajouter quelque chose, M. le président, il me semble que la contribution de l'employeur au régime de pensions de l'employé constitue en fait une partie d'une rémunération reportée, une partie du coût d'exploitation d'une entreprise, et, que vous l'admettiez ou non, c'est, comme l'a mentionné M. Barnes, soit imposer un fardeau aux entreprises qui profitent des services de leurs employés, soit transférer le fardeau aux employés eux-mêmes, ce qui aura pour résultat de réduire leur pension lorsqu'ils s'arrêteront de travailler. Il me semble absolument nécessaire d'admettre que les contributions de l'employeur aux régimes de pensions constituent simplement une partie de la rémunération qu'il leur verse, c'est-à-dire une rémunération reportée, si vous voulez.

Mlle MacDonald (Kingston et les Îles): Je ne conteste pas votre idée. Selon moi, c'est justement là le dilemme avec lequel les membres du comité sont aux prises. Nous pourrions très bien nous engager, comme nous l'avons fait l'an dernier, dans une discussion, un débat, pour décider s'il faut fixer une limite de six et de cinq sur les pensions des fonctionnaires retraités; or, nous savons que, généralement, les fonctionnaires ont une bonne pension. Je crois que très peu de gens nierait ce fait. Et

[Texte]

another whole category out there who do not have the same access to public funds for the payment of the employer's side of it that public servants do. They somehow have to find that money.

• 1050

When you ask if 2%, 3% or 4% is really going to hurt them on increases in wages, they tell me, yes, it is. This is the problem that they face. Now that is added to a whole lot of other costs that they have built in, which they are paying, and it becomes something of a problem for them in trying to meet the requirements that would be placed on them.

I agree with you with regard to the concept of deferred wages, but that is something about which I think we are going to have to start changing attitudes in public schools. I think that is going to be a long while in coming because most people do not go to work with that in mind when they first enter the labour force. That was really the only point that I wanted to bring up out of your presentation this morning, because I feel that it is difficult for those of us who are assured of pensions and working in one field or another to comprehend fully the problems faced by those who are in a category outside of a kind of protective blanket—whether it is you people formally in the public service, or members of Parliament or people who are highly unionized have because of that kind of negotiation.

Mr. Lancaster: There are a couple of points I would like to make on that, Miss MacDonald, as a former tax auditor, and I have been in thousands of those businesses in my time.

First of all, there is an initial tendency for the small man—I guess it is inherent in all of us—to resist anything that says give me two more dollars out of your wallet. The initial reaction is going to be: We cannot afford it. But what we are talking about is not 4% of his sales or even 4% of his gross profit, or even 4% of his net profit. We are just talking about a contribution that is a small percentage, and I would see it as a very small percentage, of payroll. As you said, he has only one or two employees. If he were contributing 4% of his payroll and the employee were doing likewise, I really do not think that is going to make the difference between surviving or not surviving in that business. In fact, I would say categorically it is not. But he is still going to feel burdened, and therefore there is some education to be done.

The second point is that it would have to be a mandatory scheme, otherwise some of them would be placed in an advantageous position in regard to others; the one who did not enforce it would be a little more competitive. But if everyone were doing this, I think it is within economic realities and there would be no unfair advantage by some over others. Those are the two points . . .

The Chairman: I can just say, to follow up Miss MacDonald's line of questioning, that every group that has appeared before us, from small businesses to the large groups, has said that to go on to a second-tier mandatory expansion is going to be crippling to economic recovery. And you say it is not.

[Traduction]

nous savons par ailleurs que l'exploitation coûte cher. Le problème c'est qu'une autre catégorie ne bénéficie pas du même accès que les fonctionnaires aux fonds publics en ce qui concerne le paiement de la part de l'employeur. Or, il faut bien qu'ils trouvent cet argent quelque part.

Lorsque vous demandez si 2 p. 100, 3 p. 100 ou 4 p. 100 leur nuira pour ce qui a trait aux augmentations de salaire, je puis répondre affirmativement. C'est le problème auquel ils ont à faire face. Cette charge s'ajoute d'ailleurs à beaucoup d'autres frais qu'ils ont présentement et il leur serait difficile de satisfaire aux exigences qui leur seraient imposées.

Je suis d'accord avec vous pour ce qui a trait au principe du salaire différé, mais il faudra commencer à changer la mentalité dans les écoles publiques. Ce n'est pas pour demain, parce que la plupart des gens ne pensent pas à cela lorsqu'ils obtiennent leur premier emploi. C'est le seul point que je voulais soulever au sujet de votre présentation ce matin, parce que j'estime qu'il est difficile pour ceux qui ont l'assurance d'avoir une pension et qui travaillent dans un domaine particulier de comprendre véritablement les problèmes de ceux qui ne bénéficient pas de cette protection, qu'il s'agisse d'anciens fonctionnaires, de députés ou d'employés syndiqués qui obtiennent ces avantages par ce genre de négociation.

M. Lancaster: M^{lle} MacDonald, j'aimerais apporter certaines précisions, à titre d'ancien vérificateur fiscal, qui a vu de près des milliers d'entreprises.

Notons d'abord que la plupart des gens ont tendance à s'opposer à toute mesure qui les oblige à extraire ne serait-ce que deux dollars de leur portefeuille et je suppose que c'est là un réflexe naturel. La première réaction sera la suivante: je n'ai pas les moyens de payer. Pourtant, on n'exige pas 4 p. 100 des ventes ou 4 p. 100 des bénéfices bruts ou nets. Nous proposons une contribution minime qui, à mon avis, devrait être un très faible pourcentage des salaires versés. Comme vous l'avez dit, la personne n'a qu'un employé ou deux. S'il verse 4 p. 100 des salaires versés et que les employés en font autant, je ne crois vraiment pas que cela risque de mettre l'entreprise en faillite. J'affirme même catégoriquement que tel ne sera pas le cas. Cependant, le chef d'entreprise considérera cette obligation comme lourde et, par conséquent, il faudra renseigner les gens.

Ensuite, j'estime que le plan devrait être obligatoire, sinon certains hommes d'affaires seront avantagés par rapport à d'autres; ceux qui ne l'adopteront pas seront un peu plus concurrentiels. Je crois qu'il serait réaliste, du point de vue économique, de rendre ce paiement obligatoire; ainsi personne ne sera désavantagé. Tels étaient les deux points que je voulais soulever . . .

Le président: Tout ce que je peux ajouter suivant la ligne de pensée de M^{lle} MacDonald, c'est que tous les groupes qui se sont présentés devant nous, de la petite à la grande entreprise, ont soutenu que l'adoption d'un plan obligatoire à deux volets nuirait à la relance économique. Vous n'êtes pas de cet avis.

[Text]

Mr. Barnes: When one is casting one's memory back, we heard these same sorts of arguments when the Canada Pension Plan was first introduced, that this would be a terrible burden on the economy to make even the expansion of unemployment insurance costs . . . I mean, we have soldiered through it and it really has not been that significant. I wonder whether this is not a somewhat normal, natural reaction of the entrepreneur in a free-market system, that anything that could in any way reduce profits or appear to reduce profits in the short run is something one does not look upon very warmly. I wonder if anyone like the Economic Council of Canada, with massive research machinery, has really proven this point—that it does, in fact, have a detrimental and threatening effect. I would venture to say that it is a dubious thesis, but I would say that I would like to see something by the Economic Council of Canada, something like that to really look at it.

• 1055

The Chairman: I want to follow up one question that Mr. Miller began with on the second tier concept. Would that be pay-go or a fully funded?

Mr. Barnes: This is interesting. We are not actuaries; we are essentially economists. We feel that in the case of the public service plan, for instance, there is some doubt about whether it need be fully funded. In the case of private industry, in a private plan, it would obviously have to be fully funded in case the business went out of operation; but to deem that the Government of Canada or the Government of the Province of Ontario is going out of business tomorrow morning and therefore there has to be enough money—there will not be anybody to issue the cheques anyhow.

It is rather an extrapolated, philosophical idea, I think, to say that the pension plan of a government has to be fully funded. Our own plan is reasonably close to being fully funded, but I am not persuaded that there is a case for fully funding the plan of the federal government or a province or even a big city.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, after you have finished . . .

The Chairman: Many of the groups that have appeared before us say that if we were to legislate an excess interest approach in effect we are going to penalize those employers that have been good corporate citizens and have given pension plans to their employees and it is going to be done at the expense of those who do not even have or offer pension plans. What is your comment on that?

Mr. Barnes: How much this thing would have to be retroactive is a very complicated question; but if one is thinking in terms of the future, all we are saying is please do not rely entirely on the excess interest approach. Reading the minutes of the task force, I was pleased to find that during the discussion with the Economic Council of Canada they were in

[Translation]

M. Barnes: En fouillant un peu sa mémoire, on se rappellera qu'on a entendu les mêmes arguments au sujet du Régime de pensions du Canada lorsqu'il a été mis sur pied. On a dit notamment que le seul fait d'accroître les coûts de l'assurance-chômage constituerait un lourd fardeau pour l'économie . . . Et puis, nous l'avons adopté et les conséquences n'ont pas été si terribles . . . Je me demande si ce n'est pas une réaction normale pour un homme d'affaires, dans un contexte de libre entreprise, de s'opposer à quiconque veut ou semble vouloir réduire les profits à court terme. Je me demande également si le Conseil économique du Canada, qui dispose d'outils de recherches considérables, a prouvé que les effets d'un tel programme seraient catastrophiques. Je soutiens que cette thèse est contestable et j'aimerais qu'un organisme semblable au Conseil économique du Canada puisse étudier cette question.

Le président: J'aimerais ajouter à la question que M. Miller a commencé à poser sur le concept du deuxième volet. S'agirait-il d'un régime de retraite par participation pure ou d'un régime entièrement provisionné?

M. Barnes: Intéressante question. Nous ne sommes pas des actuaires; nous sommes essentiellement des économistes. Par exemple, nous estimons que dans le cas du régime de la Fonction publique, il est douteux qu'il doive être entièrement provisionné. Dans le cas de l'industrie privée, c'est-à-dire dans un régime privé, il est évident que le régime doit être entièrement provisionné au cas où l'entreprise ferait faillite; mais le fait de penser que le gouvernement du Canada ou le gouvernement de la province de l'Ontario puissent faire faillite demain matin et que, par conséquent, il faut qu'il y ait assez d'argent dans la caisse. (dans tous les cas, il n'y aurait personne pour émettre les chèques).

Je crois qu'il s'agit plutôt d'une extrapolation ou d'une théorie lorsqu'on dit que le régime de pension d'un gouvernement doit être entièrement provisionné. Notre propre régime est presque entièrement provisionné. Notre propre régime est presque entièrement provisionné, mais je ne suis pas persuadé qu'il y a de bons motifs de provisionner entièrement le régime du gouvernement fédéral ou du gouvernement d'une province ou même d'une grande ville.

M. Weatherhead: Monsieur le président, dès que vous aurez terminé . . .

Le président: Un bon nombre des groupes qui se sont présentés devant nous disent que si nous légiférons dans le sens d'un intérêt excédentaire, nous allons en fait pénaliser les employeurs qui ont toujours respecté les lois et qui ont offert des régimes de pension à leurs employés et que cette mesure se ferait aux frais de ceux qui n'ont même pas de régimes de pension à offrir à leurs employés. Que pensez-vous de cela?

M. Barnes: La question de savoir jusqu'à quel point cette mesure devrait être rétroactive est très compliquée; mais si nous pensons à l'avenir, nous sommes en train de vous demander de ne pas vous fonder entièrement sur la méthode axée sur un intérêt excédentaire. En lisant le compte rendu du groupe de travail, j'ai constaté avec plaisir qu'au cours de la

[Texte]

effect saying this is a good thing. It is a very useful contribution, but please do not say that we are operating the excess interest payments scheme and therefore all is well, because again in the short run it does not respond quickly enough.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, I was not going to question, because the questioning has been quite well taken care of in our limited time. But I must say that while we would want to know more about all the ramifications of the two-tier approach, in philosophy at this time I tend to agree on the latter points with the delegation here this morning. It seems to me, as they have set out, that we have heard the same arguments over the years about increasing the minimum wage, about increasing the unemployment insurance premiums, about the Canada Pension Plan. I think the former tax gentleman there put it quite well. If we look at the examples that Miss MacDonald gave, the woman perhaps working in a ladies wear shop making perhaps \$200 a week . . .

Mr. Lancaster: At the most.

Mr. Weatherhead: Maybe with respect to Kingston less than that—or with respect to Scarborough less than that as far as that goes.

What is an extra 2% of \$7,500 a year or \$10,000 a year going to do to the viability of that business? Certainly, overall we have to be careful, not just from the employer's point of view but from the employee's point of view, how much more additional funds be put into pensions, whether public or private, and taken out of the economy, and how they are put back and all the rest of it. But to hear time after time, Mr. Chairman, that an extra couple of hundred dollars a year or so is going to run these businesses into the ground surely is a bit ridiculous, and that is what we are hearing in some of these cases.

Now, I do not know, as I said before, about the ramifications of the two tiers. I think Mr. Miller brought out perhaps some of the different experiences in England and the rest which we will have to look into. But one way or another, it seems to me we are going to have to have better pensions—that is what we are here for—more adequate pensions, which are going to cost both the employers and the employees more money. I just want to say that on that particular point, that part of the presentation, I certainly agree with the philosophy of the delegation here.

The Chairman: Just before winding up, I need a little housekeeping here. We have done this through the steering committee, but basically it is a contract that I have to sign with the Parliamentary Centre for Foreign Affairs and Foreign Trade to provide computer support for the research work of the committee. Can I have a motion to approve that? All those in favour?

[Traduction]

discussion avec le Conseil économique du Canada, il a été admis que cette méthode était une bonne chose. Il s'agit d'une contribution très utile, mais je vous prie de ne pas dire que nous appliquons la méthode des paiements à intérêt excédentaire et que tout va donc très bien, car, à court terme, cette méthode ne donne pas de résultats assez rapides.

M. Weatherhead: Monsieur le président, je ne voulais pas poser des questions parce qu'il y en a eu assez pendant le peu de temps que nous avons à notre disposition. Cependant, j'avoue que si nous voulons en savoir plus long sur toutes les ramifications de la méthode à deux volets, qui à ce moment-ci n'est que théorique, j'aurais tendance à accepter le dernier point de vue des membres de la délégation présente ici ce matin. Il me semble, comme ces derniers l'ont expliqué, qu'au cours des années, nous avons entendu certains arguments sur la hausse du salaire minimum, des cotisations d'assurance-chômage et du Régime des pensions du Canada. À mon avis, les anciens responsables de l'impôt sur le revenu l'ont très bien compris. Si nous jetons un coup d'oeil sur les exemples que M^{lle} MacDonald a donnés, la femme qui travaille dans une boutique de vêtements de dames et qui gagne peut-être \$200 par semaine.

M. Lancaster: Au plus.

M. Weatherhead: Peut-être moins en ce qui concerne Kingston ou en ce qui a trait à Scarborough, certainement moins que cela.

Quel effet 2 p. 100 de plus de \$7,500 ou de \$10,000 par année pourrait avoir sur la viabilité de cette entreprise? Il est sûr qu'en règle générale, nous devons prendre des précautions, non seulement du point de vue de l'employeur mais de celui de l'employé, concernant la quantité additionnelle de fonds à placer dans les régimes, publics ou privés. Nous devons tenir compte du fait que ces fonds seraient retirés de l'économie et qu'il faudrait trouver le moyen de les y remettre, etc. Mais, monsieur le président, il est un peu ridicule d'entendre dire, année après année, qu'environ \$200 de plus par année sont susceptibles de causer la faillite de ces entreprises et c'est ce que nous entendons dans certains de ces cas.

Maintenant, comme je l'ai déjà dit, je ne connais pas les ramifications de la méthode à deux volets. Je crois que M. Miller nous a parlé de quelques-unes des différentes expériences qui ont eu lieu en Angleterre et ailleurs et que nous devons étudier. Seulement, d'une façon ou d'une autre, il me semble que nous devons avoir de meilleurs régimes de pensions (c'est la raison pour laquelle nous sommes ici), des pensions plus adéquates et qui vont coûter plus cher aux employeurs et aux employés. Je veux dire ici que, sur ce point particulier, sur cette partie de l'exposé, je suis tout à fait d'accord avec la théorie de la délégation présente ici.

Le président: Avant de conclure, j'ai besoin de quelques détails. Nous avons travaillé dans le cadre d'un comité directeur, mais il s'agit fondamentalement d'un contrat que je dois signer avec le Centre parlementaire pour les Affaires étrangères et le Commerce extérieur en vue de fournir le soutien informatique pour le travail de recherche du Comité. Est-ce que quelqu'un veut proposer une motion pour approbation? Ceux qui sont en faveur?

[Text]

Motion agreed to.

• 1100

The Chairman: May I, on behalf of the committee members, thank you, Mr. Barnes, and your group for appearing here today and hope that you will be as excited by our report when we come out in December as you are coming into this task force.

Mr. Barnes: Thank you very much.

The Chairman: We will take a five-minute break.

• 1101

• 1106

The Chairman: Can I call the second morning session together, and welcome . . . ? I am sure they are not familiar to the rest of the committee members, but certainly, because of the close relationship I have as member of Parliament for Sudbury with The International Nickel Company of Canada Ltd., over the years I have come to know two of the three gentlemen at this table fairly well. Charlie Hews is Vice-President of Public Affairs; Mr. Bill Correll is in personnel; and Mr. Romm, if I am not mistaken from his background, is from the United States operations of The International Nickel Company of Canada Ltd.

I know they have put their submission together, and hopefully some of you have read it ahead of time. If not, I am sure they will be going over a synopsis of the proposal they have gone ahead with in terms of protection against inflation which they give to some of their employees. I found it was a rather unique one, and it was a different way of addressing inflation protection. For that reason, I thought it would be worth their while to appear here before the committee and then open up to some form of questioning.

So with that in mind, Mr. Correll, I will pass this meeting over to you. You can go through your presentation, and we will allow the members of the task force to ask questions.

Mr. W.A. Correll (Vice-President, Industrial Relations and Employee Benefits, The International Nickel Company of Canada Ltd.): Thank you, Mr. Chairman.

Ladies and gentlemen, as the chairman has said, I am Bill Correll, and I am Vice-President of INCO Ltd., responsible for labour relations and employee benefits. Mr. Hews is responsible for public affairs. Mr. Romm is Director of Pension Plans and Employee Benefits; and it is right, he is stationed in New York and has world-wide responsibilities for the employee benefits area.

[Translation]

Motion acceptée.

Le président: Monsieur Barnes, puis-je, au nom des membres du Comité, vous remercier, vous et votre groupe, de vous être présentés ici aujourd'hui et vous dire que j'espère que la parution de notre rapport en décembre soulèvera chez vous autant d'enthousiasme que votre participation à ce groupe de travail.

M. Barnes: Merci beaucoup.

Le président: Nous prendrons une pause de cinq minutes.

Le président: Puis-je convoquer la séance de la deuxième matinée et vous souhaiter la bienvenue . . . ? Je suis certain que ces personnes ne connaissent pas très bien le reste des membres du Comité mais, assurément, en raison des liens étroits que j'ai eus avec l'*International Nickel Company of Canada Ltd.*, en ma qualité de député de Sudbury, j'en suis arrivé, au cours des années, à connaître passablement bien deux des trois messieurs qui se trouvent à cette table. M. Charlie Hews est vice-président des affaires publiques; M. Bill Correll oeuvre dans le domaine du personnel; quant à M. Romm, si je ne me trompe pas sur ses antécédents, il vient des services opérationnels, aux États-Unis de l'*International Nickel Company of Canada Ltd.*

Je sais qu'ils ont présenté leur exposé conjointement et j'espère que certains d'entre vous en ont pris connaissance au préalable; sinon je suis sûr que vous repasserez les résumés de la proposition qui vous ont déjà été transmis touchant la protection contre l'inflation accordée à quelques-uns de leurs employés. J'ai estimé qu'il s'agissait d'une façon plutôt unique de le faire et que ce projet proposait une manière différente de s'occuper de la protection contre l'inflation. J'ai donc cru qu'il valait la peine de les faire comparaître devant ce Comité pour que nous puissions ensuite entamer avec eux, en quelque sorte, une période de questions.

C'est en ayant cela à l'esprit, monsieur Correll, que je vous passerai maintenant la parole. Vous pouvez procéder à votre exposé et nous permettrons ensuite aux membres du groupe de travail de poser des questions.

M. W.A. Correll (vice-président des relations industrielles et des avantages sociaux à l'International Nickel Company of Canada Ltd.): Merci, monsieur le président.

Mesdames et messieurs, comme le président vous l'a déclaré, je m'appelle Bill Correll et suis vice-président de l'INCO Ltd; j'y suis chargé des affaires publiques et des avantages sociaux. M. Hews, lui, est chargé des affaires publiques. Quant à M. Romm, il est le directeur des régimes des pensions et des avantages sociaux et, il est vrai qu'il exerce ses fonctions à New York, et qu'il a des responsabilités à l'échelle mondiale dans le secteur des avantages sociaux.

[Texte]

We want to say how glad we are to be able to participate in this process. I am sure you have some travels behind you and some travels ahead of you and you have had a good investigation of the total subject. In our submission to you today, however, we would like to concentrate on just one aspect of your study; that is, the impact of inflation on post-retirement and fixed incomes and how INCO has attempted to mitigate the effect of this.

A few years ago, we addressed the problem in some detail and we reviewed our past practice of providing ad hoc adjustments to pensioners. To be precise, there have been six such adjustments made on an ad hoc basis since 1969, the last one, by the way, being in March 1981. In our study, we concluded for a number of reasons that this form of inflation protection was not entirely satisfactory.

Among these reasons is that inflation protection needs of pensioners do not coincide with the company's business performance, and consequently, its ability to pay. Ongoing payments of the ad hoc payments are made from current revenue, and market or business conditions could conceivably jeopardize the continuity of those payments. Third, the need to make these payments to a growing pensioner population in the future, coupled with increasing amounts, indicates that the cost could very well become unmanageable.

• 1110

To address the concerns of our active employees about the erosion of their post-retirement income by inflation and our concerns about increased cost due to larger payouts and increasing population, we established a three point policy to provide a basis for a program to deal with the problems of inflation for future retirees. The basis of the policy is that INCO, and probably most other companies, cannot afford on its own the cost of complete inflation protection of pensions.

The three points of our policy are that the cost must be shared with employees; that only a portion of inflation erosion can hope to be covered; and thirdly, that the protection cannot be extended to early service retirees, but only after normal or mandatory retirement age. Based on this policy, the program described in our submission to you was developed and installed. The program was developed by Mr. Elliott Romm, who I introduced earlier and mentioned that he does handle these responsibilities on a world-wide basis for INCO Limited. You should also be aware that considerable interest has been expressed by some companies in the United States since our program was introduced, and as a result some minor legislative changes are being pursued in the United States. Mr. Romm will be appearing shortly in Washington as an expert witness before a committee of Congress.

[Traduction]

Nous désirons vous dire combien nous sommes heureux de pouvoir participer aux travaux de ce Comité. Je suis convaincu que vous avez fait certaines recherches dans le domaine, que vous en ferez d'autres encore et que vous avez fait une bonne étude de tout le sujet. Dans l'exposé que nous vous faisons aujourd'hui, nous souhaiterions plutôt nous intéresser à un seul aspect de votre étude: soit les effets de l'inflation après la mise à la retraite et les revenus fixes et comment l'INCO a tenté d'en atténuer les conséquences.

Il y a quelques années, nous nous sommes attaqués assez intensivement à ce problème; nous avons révisé notre ancienne méthode visant à procéder à des rajustements spéciaux des prestations versées aux retraités. Pour plus de précision, je vous mentionnerai qu'il y a eu six rajustements du genre, faits à ce titre spécial depuis 1969, le dernier remontant effectivement à mars 1981. Dans notre étude, pour un certain nombre de raisons, nous en sommes venus à la conclusion que cette forme de protection contre l'inflation n'était pas entièrement satisfaisante.

Entre autres raisons, les besoins en matière de protection contre l'inflation qu'ont les retraités ne correspondent pas nécessairement au rendement des affaires de la société et, conséquemment, à sa capacité de payer. Les versements continus de paiements spéciaux sont tirés des recettes courantes et il est convenable que la situation des marchés eu des affaires pourraient compromettre la continuité de ces versements. En troisième lieu, la nécessité d'effectuer ces versements à un nombre croissant de retraités, dans l'avenir, de même que les montants toujours croissants, indiquent bien que le coût pourrait fort bien se révéler difficile à contrôler.

Étant donné que nos employés sont inquiets de ce que l'inflation risque de diminuer leurs revenus une fois à la retraite et nous nous inquiétons des coûts accrus qu'entraîneraient des versements plus élevés et une population plus nombreuse, nous avons mis au point une politique en trois volets qui servira de base à un programme visant à régler les problèmes de l'inflation pour les futurs retraités. Le principe des autres entreprises, ne peut pas assumer seule l'indexation complète des pensions.

Les trois volets de notre politique sont les suivants: les coûts doivent être partagés avec les employés; nous ne pouvons couvrir qu'une partie de l'inflation seulement; et enfin, la protection ne peut pas être offerte aux employés qui prennent une retraite prématurée, mais seulement à ceux qui la prennent à l'âge normal ou obligatoire de la retraite. À partir de cette politique, nous avons mis au point et instauré le programme décrit dans le mémoire que nous vous avons présenté. C'est M. Elliott Romm qui a mis le programme au point. Je vous l'ai présenté plus tôt et ai dit qu'il assumait ces responsabilités à l'échelle mondiale pour INCO Limited. Il y a lieu de souligner que certaines entreprises américaines ont fait montre d'un grand intérêt depuis l'application de notre programme et que certaines modifications légales mineures sont en cours aux États-Unis à la suite de cette manifestation

[Text]

Mr. Chairman, I have asked Mr. Romm now to go through the description of the program as it was sent to you and to the task force members. We are prepared to answer questions, as you indicated, or assist the committee in any way we can to understand our escalator annuity program.

The Chairman: Thank you, Mr. Correll.

Mr. Romm.

Mr. Elliott Romm (Director of Pension Plans and Employee Benefits, INCO): We have installed INCO's escalator annuity in three of the countries in which we operate—Canada, the United States, and the United Kingdom. It has been designed to cope with the problem of post-retirement inflation, and we thought you might be interested in the operation and the underlying concepts. Three factors are relevant: longevity is increasing; we are dealing with a substantial imbedded inflation rate. . . . For example, after 10 years in retirement, 5% inflation will erode purchasing power by about 39%; the figures change to 44% and 49% with 6% and 7% inflation. So it is really a double-barrelled effect. People live longer and have to cope with the problem longer and deal with a substantial imbedded inflation rate. The historical response of ad hoc adjustments have a way of building up long-term liabilities with increasing frequency in the magnitude of adjustments and increasing body of pensioners. The greater the frequency in the degree of magnitude, the closer the cost to conventional indexing.

These three factors will not go away, as much as we would like it. In fact, they strongly suggest the need for long-range planning. Our purpose this morning is to outline the approach developed at INCO, but it appeared useful to first discuss some of the underlying considerations.

Number one: Conventional indexing involves prohibitive expense and is beyond the means of INCO and probably most other companies. For example, if we take an individual aged 60 with a \$10,000 annual annuity, assume a 50% widow's pension, the total pay-out during the retirement period for him and his spouse would be about \$225,000. If we add 6% indexing to that, the pay-out suddenly changes to \$465,000, an increase of more than 100%. This money has to come from somewhere, and the relationships are still imposing if discounted to present value at point of retirement.

The second point: As much as we would like it, inflation does not really pay for itself. Indexing cannot be financed by excess interest earnings. Among other things, inflation causes inflationary salary increases, which in final-paid plans are reflected in the final-paid pension liabilities. They have a way of finding their way as an impact on union pension settlements,

[Translation]

d'intérêt. M. Romm comparaitra prochainement à titre de témoin-expert devant un comité du Congrès, à Washington.

Monsieur le président, à ma demande, M. Romm nous décrira maintenant le programme, tel que reçu par vous et les membres du groupe de travail. Nous sommes disposés à répondre à vos questions, comme vous l'avez mentionné, ou à aider de notre mieux le Comité à comprendre notre programme d'indexation des pensions.

Le président: Merci, monsieur Correll.

Monsieur Romm.

M. Elliott Romm (directeur des régimes de retraite et des avantages sociaux des employés à INCO): Nous avons instauré l'indexation des pensions d'INCO dans trois des pays où nous avons des usines, soit le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni. Le programme a été conçu dans le but de régler le problème de l'inflation chez les retraités et nous avons pensé que vous seriez intéressés à en connaître le mode de fonctionnement et les principes sous-jacents. Il y a trois facteurs pertinents: la longévité est plus grande; nous sommes aux prises avec un taux d'inflation élevé et bien ancré. . . . Par exemple, chez un employé retraité depuis 10 ans, un taux d'inflation de 5 p. 100 réduit le pouvoir d'achat d'environ 39 p. 100; ce chiffre passe à 44 p. 100 et à 49 p. 100 si le taux d'inflation est de 6 p. 100 et de 7 p. 100. L'effet est donc double. Les gens vivant plus longtemps, doivent faire face au problème plus longtemps et sont aux prises avec un taux élevé d'inflation bien ancré. On constate depuis toujours que les ajustements spéciaux ont tendance à créer un passif à long terme; les modifications importantes deviennent de plus en plus fréquentes tandis que le nombre des retraités augmente. Plus les modifications importantes sont fréquentes, plus le coût se rapproche de celui de l'indexation conventionnelle.

Ces trois facteurs ne disparaîtront pas, même si nous le souhaitons ardemment. En fait, ils font grandement ressortir le besoin d'une planification à long terme. Ce matin, nous voulons donner un aperçu de l'approche mise au point par INCO, mais nous avons d'abord cru utile de rappeler les conditions sous-jacentes.

Premièrement, l'indexation conventionnelle représente une dépense exorbitante qui excède les ressources financières d'INCO et probablement celles de la plupart des entreprises. Prenons, par exemple, le cas d'un individu de 60 ans touchant une pension annuelle de 10,000 dollars et de sa veuve qui touchera 50 p. 100 de cette pension lors du décès de son mari; le déboursé total pour les deux conjoints pendant leur retraite s'élèverait à 225,000 dollars. Ajoutons maintenant une indexation de 6 p. 100 et le montant passe à 465,000 dollars, soit une augmentation de plus de 100 p. 100. Il faut trouver cet argent quelque part et les sommes sont encore lourdes si on les escompte à leur valeur actuelle au moment de la retraite.

Deuxièmement, même si nous le souhaitons tous, l'inflation ne se finance pas vraiment elle-même. L'indexation ne peut pas être financée à même le surplus d'intérêts. Entre autres, l'inflation entraîne un gonflement des salaires, qui se traduit par un passif de pensions versées à la cessation de l'emploi dans les régimes où le versement est effectué à la cessation de

[Texte]

which again are reflected in the package and in unfunded liabilities. But even putting these considerations aside, one might argue that we have already spent the excess interest in the form of very liberal, regular retirement benefits or early retirement benefits, which are subsidized.

• 1115

The third factor. If we do have any social responsibility with respect to maintaining a standard of living in retirement, it seems that would only extend from the point the individual was no longer able to work. After all, that is how pensions started in the 1940s and 1950s. The cost of subsidized early retirement benefits on a regular basis is already quite expensive, so it does not seem logical to provide indexing for the early retirement period. These are all considerations which Inco tried to take into account.

Finally, the usual mechanisms to cope with inflation, as we know them, do tend to institutionalize inflation. For example, a large number of labour contracts in Canada and the U.S. have automatic costs of living features. Canada indexes the Canada Pension Plan, the Old Age Security, and the public service pensions. All these mechanisms do indeed provide relief, but they also contribute to the inflationary spiral, and just perhaps may corrupt the national will to deal with it.

So in designing the program for Inco, we took these factors into account. We considered conventional indexing and arrived at the conclusion that it was beyond our means. We looked carefully at excess interest, and determined, and made special studies in fact to confirm it, that we have already spent the excess interest. We considered the possibility of an actuarial reduction in the pension plan to permit post-retirement escalation. We determined that this probably would not be too marketable, because employees like to maintain the integrity of their initial dollar amount at retirement.

Then we arrived at a solution which focused on the active workforce. We decided that we should break down the problem between the current active employees and pensioners. If we could at least freeze off the problem with respect to the active workforce, then we kind of cut down the problem. The existing pensioner population would be another facet to be explored.

The solution that I am going to outline that we came to at Inco addresses the active population. It builds on our savings plan, which is an established plan. It was instituted in Canada in 1957, in the U.S. in 1954 and there is a relatively young savings plan in the U.K., which was instituted in 1982. The fact that it builds on a savings plan does not necessarily preclude it for companies without any savings plans or

[Traduction]

l'emploi. Le gonflement des salaires a des répercussions au chapitre des ententes avec les syndicats sur les pensions, qui à leur tour se répercutent sur l'ensemble et entraînent des engagements non capitalisés. Indépendamment de ces considérations, cependant, nous pouvons dire que nous avons déjà dépensé l'intérêt excédentaire en offrant des prestations de retraite anticipée ou normale très généreuses, lesquelles prestations sont subventionnées.

Troisièmement, si nous avons une responsabilité sociale quelconque pour ce qui est de veiller au maintien du niveau de vie de nos travailleurs à leur retraite, ce n'est sûrement qu'à partir du moment où ils ne sont plus capables de travailler. Après tout, c'est l'idée à partir de laquelle les pensions ont été introduites au cours des années 1940 et 1950. Le coût des prestations de retraite anticipée subventionnées de façon routinière est déjà assez élevé. Il ne semble pas logique d'indexer les prestations au cours de la période de retraite anticipée. L'Inco a essayé de tenir compte de toutes ces considérations.

Enfin, les mécanismes habituels destinés à compenser pour l'inflation, tels que nous les connaissons, ont tendance à institutionnaliser l'inflation. Par exemple, au Canada et aux États-Unis, un grand nombre de conventions collectives comportent des dispositions de rajustement automatique selon le coût de la vie. Le Canada indexe le Régime de pensions du Canada, les pensions de sécurité de la vieillesse et les pensions des fonctionnaires. Toutes ces mesures ont du bon, mais elles contribuent également à alimenter la spirale inflationniste. Elles doivent également miner la détermination de la population de régler le problème.

Nous avons donc essayé de tenir compte de ces facteurs lorsque nous avons conçu le programme de l'Inco. Nous avons envisagé la possibilité de l'indexation pure et simple classique, mais nous en sommes venus à la conclusion que nous n'en avons pas les moyens. Pour ce qui est de l'intérêt excédentaire, des études spéciales nous ont confirmé que nous l'avions déjà dépensé. Enfin, nous avons songé à opérer une réduction actuarielle dans le régime de pension en vue de permettre une hausse après la retraite. Nous avons décidé que nous ne pouvions vendre cette idée, les employés préféreraient sûrement maintenir intact la valeur de leur dû initial à la retraite.

Nous en sommes finalement venus à la conclusion que nous devons agir au niveau de la main-d'oeuvre active. Nous avons considéré comme distinct le problème des travailleurs en activité de celui des retraités. En isolant le problème des travailleurs en activité, nous étions mieux en mesure d'agir. Le problème des retraités pouvait être abordé autrement.

La solution à laquelle nous en sommes venus à l'Inco, donc, concerne les travailleurs en activité. Il fait appel à notre régime d'épargne, qui existe déjà depuis un bon bout de temps. Il a été introduit au Canada en 1957 et aux États-Unis en 1954. En Grande-Bretagne, le régime d'épargne est assez récent puisqu'il a été offert en 1982. Le fait que notre solution exige un régime d'épargne n'empêche pas nécessairement les autres

[Text]

relatively young savings plans, because—and I will address this point later—it is possible to build in transition provisions at the start of the program, for older employees, who will not have the opportunity to build up a satisfactory account balance at an acceptable cost level. I will explain that briefly later on.

Inco's savings plans involves an employee contribution of 6% per pay; company matching ranging between 50% and 100% of the employee contributions depending on age and service. This accumulates and builds up. You might say it is the deferred wages component of our total benefit program for salaried employees. It accumulates. It is the employees' to do with as they will at point of retirement, either a lump sum or the savings plan escalator annuity.

So we designed this savings plan pay-out option which is subsidized by the company. It starts from age 66. It takes the form of a pay-out increasing annually by itself, payable from age 66 through age 81 giving the effect of a fixed escalation to the pension. The given lump sum at the given rate of interest is then exhausted by age 81, at which point the company takes over and absorbs the cost for continuing the pension beyond age 81. It also involves a widows' pension.

• 1120

I think it is a little easier to come at the approach in terms of the example previously given to the committee, and if we could turn to that, I think it is on page 3—I took the liberty of bringing some extra copies—then I could try to discuss in figures what I just discussed in words, if you can bear with me.

The Chairman: I think it is page 4. Are you going to go through the example of age 66?

Mr. Romm: Yes, just the table is what we are looking at, Mr. Chairman.

Four columns are involved, age, retirement plan, escalator, annuity pay-out, and total income. We are assuming an individual with an annual retirement income of \$10,000. We found that at today's interest rates, depending on the interest rate and the employee's age, an account balance equal to 90% or 100% of annual pay would be enough to do the job. We are assuming here that the individual has enough or has applied enough to purchase a 6% escalation, perhaps purchased with 90% of a year's pay, maybe a little bit less. Total income, \$10,600 for the first year. The first pay-off in the savings plan lump sum would be \$600 at age 66. At age 67 it would increase annually by itself, \$1,200; total combined income, \$11,200, the effect of 6% escalation. The third year, three times the \$600 or \$1,800; \$11,800 in total, and so on through to age 79 when the increases level off for a number of reasons, including cost constraints. Then from age 79 to 81, it continues on at the same level, at which point the employee's lump sum is exhausted. If the individual dies before age 81 and there is not a widow, there is a lump-sum payment of the account balance plus interest. If he lives beyond age 81, the company

[Translation]

compagnies, qui n'en ont pas, ou qui en ont de très récents, de suivre notre exemple. En effet, et j'y reviendrai un peu plus tard, il est possible au départ de prévoir des dispositions de transition s'appliquant aux employés plus âgés qui n'ont pas eu l'occasion d'accumuler un solde satisfaisant à leur compte à un coût acceptable.

Les régimes d'épargne de l'Inco supposent une cotisation de 6 p. 100 du salaire de l'employé. La compagnie verse une cotisation parallèle qui va de 50 p. 100 à 100 p. 100 de la cotisation de l'employé selon son âge et ses années de service. Ces fonds s'accumulent. En somme, c'est une part de rémunération totale de nos employés salariés qui est différée. Les employés peuvent en faire ce qu'ils veulent au moment de leur retraite, c'est-à-dire les retirer sous la forme d'une somme globale ou sous la forme d'une pension du régime d'épargne avec clause d'échelle mobile.

Nous avons donc mis au point cette option de versement à partir du régime d'épargne, laquelle option est subventionnée par la compagnie. Les versements commencent à l'âge de 66 ans et prennent la forme d'un versement augmentant de lui-même tous les ans, de 66 ans à 81 ans, ce qui en fait une pension à hausse fixe. Le montant global prédéterminé, à un taux d'intérêt prédéterminé, est épuisé à l'âge de 81 ans, moment à partir duquel la compagnie intervient et absorbe tous les coûts du maintien de la pension. Il y a également une pension de veuve.

Il est plus facile de comprendre le programme en revoyant l'exemple déjà donné au Comité. Je pense que c'est la page 3 du texte. J'en ai apporté des exemplaires supplémentaires. Ce sont les chiffres qui résultent du processus que je viens de vous expliquer.

Le président: C'est plutôt la page 4. Vous allez indiquer ce qui se passe à 66 ans?

M. Romm: En effet, c'est le tableau qui nous intéresse, monsieur le président.

Il y a quatre colonnes, pour l'âge, le régime de retraite, la clause d'échelle mobile, la pension et le revenu total. Nous supposons un revenu de retraite annuel de \$10,000. Aux taux d'intérêt actuels, il faut évidemment tenir compte des taux d'intérêt et de l'âge de l'employé, un solde au compte équivalant à 90 ou 100 p. 100 du salaire annuel semble suffisant. Nous supposons en outre que l'employé a pu acheter une clause d'échelle mobile de 6 p. 100 et que cette clause porte sur un montant équivalant à 90 p. 100 de son salaire annuel, peut-être un peu moins. Le revenu total indiqué pour la première année est \$10,600. Le premier versement à partir du montant global du régime d'épargne est de \$600 à 66 ans. À 67 ans, il passe automatiquement à \$1,200. Le revenu total, à ce moment-là, passe à \$11,200, c'est l'effet de la clause d'échelle mobile de 6 p. 100. La troisième année, c'est trois fois \$600 ou \$1,800 pour un revenu total de \$11,800, et le même phénomène se répète jusqu'à l'âge de 79 ans alors que les hausses se stabilisent pour un certain nombre de raisons, dont les contraintes dues aux coûts. Donc, de 79 à 81 ans, les hausses se maintiennent au même niveau. À 81 ans, également, le

[Texte]

absorbs the cost. If he has a widow, either before or after age 81, there is a widow's pension. The company absorbs the cost of both the widow's pension and the continuation beyond age 81.

At first glance, it might look like the continuation beyond age 81 does not involve a substantial company subsidy because the average life expectancy might be just about age 81 for a male. But the average is just that, made up of people who die before age 81 and people who die after age 81, and enough people live beyond age 81 so that this element, plus the widow's pension, necessitates a company subsidy equal to about 15% to 18% of what the employee's investment is, of course plus the company contributions during the employee's working career.

So this describes the operation of the program. It involves three principles. The first is that the cost of inflation protection is very expensive, prohibitive, and should be shared with the employees. The second element is that if there is a social purpose to this, or for any company subsidy, it seems to us to extend from the point at which the individual is no longer able to work, and we identify this as age 65—some people would argue that it is even later—and it did not seem sensible to allocate the available assets to index the pre age-65 period for employees who retire voluntarily. This is quite an expensive element as it is.

Third, once the problem of post-retirement inflation is addressed, it seems that this issue can be joined at point of retirement, to the issue of an adequate combined percentage income, a combination of governmental benefits and the company pension, a combined percentage of paid cap, and this is also reflected in the Inco design.

So the concept is simple; the implementation perhaps somewhat complex. We have to deal with a number of disciplines, actuarial, legal, financial, administrative, tax. But the program is now in place and operating in the three countries: Canada, the U.S. and the U.K.

• 1125

On the remaining portion of the discussion, I will focus on three areas: The extensive employee participation; the relationship to ad hoc adjustments, and transition arrangements for companies with young savings plans that want to provide for older employees at the start of the program.

Employee participation: we installed the program in North America in 1981. Since that time, about 250 employees in the U.S., as of about three months ago, retired with an account balance of half a year's pay or more, and of that 250, about

[Traduction]

montant global de l'employé est épuisé. Si l'employé meurt avant d'avoir atteint l'âge de 81 ans et qu'il ne laisse pas de veuve, il y a un versement global qui représente le solde du compte plus l'intérêt. Si l'employé dépasse l'âge de 81 ans, la compagnie absorbe les coûts. S'il laisse une veuve, qu'il ait atteint ou non l'âge de 81 ans, sa veuve a droit à une pension. La compagnie absorbe donc le coût de la pension de la veuve et le coût pour la période allant au-delà de 81 ans.

A première vue, le maintien de la pension au delà de l'âge de 81 ans peut sembler ne pas représenter une charge considérable pour la compagnie, l'espérance de vie d'un homme se situant à peu près à ce niveau. Cependant, ce n'est qu'une moyenne, il y a suffisamment de gens qui vivent au delà de l'âge de 81 ans pour que ce fait, plus le fait que les veuves ont droit à une pension, signifie une charge pour la compagnie d'environ 15 à 18 p. 100 de l'investissement de l'employé, plus évidemment les cotisations de la compagnie au cours des années de travail de l'employé.

C'est donc la façon dont notre programme fonctionne. Il repose sur trois principes. Le premier est que le coût de la protection contre l'inflation est prohibitif et doit être partagé avec les employés. Le deuxième est que la responsabilité sociale sur laquelle se fonde ce programme, ou n'importe quelle subvention de la compagnie, existe seulement à partir du moment où l'employé n'est plus capable de travailler, et pour nous ce moment se situe à l'âge de 65 ans. Il y a des gens qui prétendent que ce pourrait être plus tard. Dans ce contexte, il ne nous a pas semblé raisonnable d'utiliser les ressources disponibles pour indexer les pensions des employés ayant choisi volontairement de prendre leur retraite avant 65 ans. Les dispositions de retraite anticipée coûtent déjà suffisamment cher.

Troisièmement, le problème de l'inflation après la retraite peut être relié, au moment de la retraite, au problème d'un revenu à pourcentage combiné adéquat, incluant les prestations gouvernementales et la pension de la compagnie, ce qui est un pourcentage combiné de l'argent versé. L'Inco en a tenu compte.

Donc, le principe est simple. C'est son application qui peut paraître complexe. Il faut tenir compte d'un certain nombre de considérations, actuarielles, juridiques, financières, administratives, fiscales. Il n'en demeure pas moins que notre programme est déjà en place dans trois pays, le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni.

Je vais terminer en parlant de ces trois aspects de la question: la participation étendue des employés, la comparaison avec les rajustements au besoin et les dispositions transitoires pour les compagnies qui ont des régimes d'épargne assez récents et qui veulent subvenir aux besoins de leurs employés plus âgés aux premières étapes du programme.

La participation des employés, d'abord. Notre programme a été instauré en 1981 en Amérique du Nord. Depuis ce temps, environ 250 employés aux États-Unis, c'est le chiffre qui a été établi il y a environ trois mois, ont pris leur retraite avec un solde à leur compte représentant la moitié de leur salaire

[Text]

45% elected the escalator annuity, which to us was an encouraging response.

In the U.K.—here the program was instituted in 1982—virtually all employees elected the escalator annuity, but the figures here are misleading because we had to put in a rather generous transition allowance to take care of older employees at the start of the program. I say generous because, in terms of the employee, it was. The overall cost to that unit is about 0.3% to payroll. But I will not burden you with the details.

Finally, in Canada—it is a bit premature to cover figures, because only recently have we instituted more effective communication techniques—we find the response encouraging. We expect increased participation as employees become accustomed to the concept and account balances accumulate. All this has a certain bearing on our position on ad hoc pension adjustments, and it might be useful here to give some background as to how, historically, we arrived at the magnitude of an ad hoc pension adjustment.

Generally, we have constructed three different models in each of the three countries in which we operate: Canada, the U.S. and the U.K., covering salary levels from low, middle to high. There were nine models in all. We then looked at before tax and after tax retirement income, company pension and governmental benefits at point of retirement for each of the last 15 or 20 years. We looked at the increases in company pensions coming from increases in governmental benefits and ad hoc pension adjustments, from the point of retirement to the current reference point. Then we would look at current retirement income, the current break-even point, where the person would have to be to break even in terms of changes in the CPI, and then arrive at the net erosion.

This provided us a frame of reference, given the current financial constraints of the company, as to the possible magnitude of the adjustment. This system worked reasonably well until 1974 and 1975. Among other things, increases in governmental benefits had outpaced inflation, providing a certain margin. Another factor, the rate of inflation was more moderate than in the recent past. But these factors do not apply today. The sad fact is that the same magnitude of adjustment today will not provide the same degree of protection. We are dealing with a greater magnitude to meet the CPI, greater frequency, and a greater number of pensioners. In time we reason it will impose an unmanageable burden on Inco—the special arrangements that we talked about today—and we believe this situation is not unique to Inco. Perhaps it is unique that Inco recognizes it, but it is not unique to Inco. There will be a day of reckoning—absence of special arrangements.

So we have installed the program in three countries. It has met with a measure of employee acceptance and we hope that measure will increase. We believe it has done something or will

[Translation]

annuel ou plus. De ces 250 employés, environ 45 p. 100 ont choisi une pension avec clause d'échelle mobile, signe que nous trouvons très encourageant.

Au Royaume-Uni, où le programme a été mis de l'avant en 1982, presque tous les employés ont choisi la pension avec clause d'échelle mobile, mais les chiffres à cet égard pourraient se révéler trompeurs parce que nous avons dû, au cours de la première étape du programme, accorder des allocations de transition assez généreuses aux employés plus âgés. Je pense qu'on peut parler d'allocations généreuses dans ce cas. Le coût total à ce poste représente environ 0.3 p. 100 de la liste de paie. Mais je vous fais grâce des détails.

Pour ce qui est du Canada, les chiffres ne sont pas encore définitifs, parce que ce n'est que récemment que nous avons pu mettre au point des techniques de communication vraiment efficaces. Nous sommes cependant encouragés par la réaction. Nous nous attendons à une participation accrue au fur et à mesure que les employés s'habitueront à l'idée et que les soldes s'accumuleront aux comptes. Toute cette question rejoint évidemment la question de notre attitude globale vis-à-vis des rajustements des pensions au besoin. Il serait peut-être bon de refaire ici le cheminement que nous avons fait à cet égard.

Nous avons mis au point trois différents modèles dans chacun des trois pays dans lesquels nous sommes actifs, le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni, à partir de trois catégories de salaires, soit bas, moyen, et élevé. Nous avons alors examiné le revenu de retraite avant impôt et après impôt, la pension de la compagnie et les prestations gouvernementales au moment de la retraite pour chacune des 15 ou 20 dernières années. Nous avons essayé de voir quelles avaient été les augmentations de la pension de la compagnie à partir des augmentations des prestations gouvernementales et des rajustements de la pension au besoin, de l'année de la retraite au point de référence actuelle. Nous avons examiné le niveau de revenu actuel, le seuil actuel, compte tenu de l'indice des prix à la consommation, afin d'établir l'érosion nette.

À l'intérieur de ce cadre, compte tenu des contraintes financières actuelles de la compagnie, nous avons pu en arriver à un rajustement d'un certain ordre de grandeur. Ce système a fonctionné raisonnablement bien jusqu'en 1974 et 1975. Les augmentations des prestations gouvernementales avaient précédé l'inflation, ce qui donnait un certain coussin. En outre, le taux de l'inflation était relativement peu élevé comparativement à la période précédente. Ces facteurs cependant ne jouent plus aujourd'hui. Les rajustements qui jusqu'ici avaient accordé une certaine protection ne sont plus suffisants. Pour suivre l'indice des prix à la consommation, nous devons intervenir plus souvent. Par ailleurs, il y a un plus grand nombre de pensionnés. Nous croyons que les dispositions spéciales dont nous avons parlé aujourd'hui imposeront à l'Inco une charge insupportable. Ce n'est d'ailleurs pas une situation unique à l'Inco. L'Inco est peut-être la seule à l'admettre, mais elle n'est pas seule à faire face à cette situation. Le jour viendra où il faudra rendre compte.

Nous avons donc mis au point ce programme dans trois pays. Il a été accepté par les employés dans une certaine mesure et nous espérons que la situation s'améliorera. Nous

[Texte]

do something to mitigate the impact of inflation. We have installed it in locations where there are established savings plans; we have established it in locations where there are young savings plans. We may establish it in other locations where there are currently no savings plans at all, so we have to consider the possibility of transition arrangements to cover older employees at the start of the program who would not have the opportunity to build up enough of a balance to purchase an escalator annuity in the absence of special arrangements.

• 1130

I will not burden the committee with detail at this point except to indicate that several transition arrangements are possible under the circumstances, and indeed, we have incorporated them in the U.K. The several alternatives, depending on the population mix, would involve an acceptable measure of employee cost.

In summary, then, the savings plan escalator annuity is simply a specially designed savings plan pay-out option. It has been designed to help employees help themselves, and we hope appropriate endorsement will encourage extension to other companies.

Mr. Correll: Mr. Chairman, that is our presentation. We are prepared to wrestle with any questions you have. I have promised him I will not wrestle with him, and he has promised he will not wrestle with me. So, whatever we can answer from our expertise, we will do our best.

The Chairman: Mr. Reid would like to volunteer to go first.

Mr. Reid (St. Catharines): I thought, Mr. Chairman, that by reason of the close relationship with the Chair, you might take the lead.

Some hon. Members: Oh, oh.

Mr. Reid (St. Catharines): I would join the Chair in welcoming the representatives of Inco here this morning.

We have had a fairly interesting time with respect to hearing representations to this task force. Most business and commercial interests appearing before us have adhered fairly strongly to the ad hoc approach for inflation protection. You have told us in your submission that this is not particularly desirable because it leads to the necessity of long-range planning, if you are going to be of any help to the pensioner at all.

Might I then go back? Do I understand the savings plan escalator annuity as being a voluntary one in itself?

Mr. Correll: Yes, that is right, sir.

The plan itself is a voluntary plan, and then the escalator annuity portion is also voluntary.

[Traduction]

pensons que c'est le moyen de diminuer les effets de l'inflation. Nous avons introduit notre programme aux endroits où il y avait des régimes d'épargne établis depuis un certain temps. Nous avons pu le faire même là où il y avait des régimes d'épargne assez récents. Il est possible que nous procédions là où il y a même peu de régimes d'épargne actuellement, quitte à prévoir des dispositions de transition qui s'appliquent aux employés plus âgés aux premières étapes du programme. Autrement, ces employés plus âgés n'auraient pas suffisamment d'argent à leur compte pour acheter une pension avec clause d'échelle mobile.

Je vais faire grâce au Comité des détails, me bornant à indiquer que plusieurs sortes de dispositions transitoires sont possibles. Il y a, par exemple, celles qui ont été introduites au Royaume-Uni. Ces dispositions, cependant, comporteraient, selon le type de population, des coûts aux employés dans une mesure acceptable.

En résumé, donc, la pension avec clause d'échelle mobile à partir du régime d'épargne est simplement une option spéciale de versements à partir du régime d'épargne. Il a été conçu pour aider les employés à s'aider eux-mêmes. Nous espérons que la réaction encouragera les autres compagnies à étendre l'application du programme.

M. Correll: Nous en avons terminé avec notre exposé préliminaire, monsieur le président. Nous sommes évidemment prêts à répondre à vos questions. Nous nous sommes promis mutuellement de ne pas nous poser de questions embarrassantes. En ce qui nous concerne, nous allons faire de notre mieux à partir des connaissances que nous avons.

Le président: M. Reid offre d'y aller en premier.

M. Reid (St. Catharines): Je pensais que, dû à votre intérêt particulier, vous vouliez y aller en premier, monsieur le président.

Des voix: Oh, oh!

M. Reid (St. Catharines): Je me joins évidemment au président pour souhaiter la bienvenue ici ce matin aux représentants de l'Inco.

Ce groupe de travail a reçu un certain nombre d'instances assez intéressantes. La plupart des maisons d'affaires et des entreprises commerciales qui ont comparu devant nous ont défendu assez vigoureusement la solution qui consiste à intervenir au besoin pour se protéger contre l'inflation. En ce qui vous concerne, ce n'est pas l'approche indiquée. Vous voulez procéder à une planification à long terme pour être en mesure d'aider les pensionnés au moment opportun.

Pour ce qui est de vos propositions, dois-je comprendre que votre pension avec clause d'échelle mobile à partir de votre régime d'épargne est volontaire comme telle?

M. Correll: En effet.

Le régime lui-même est volontaire, et la pension avec clause d'échelle mobile est également volontaire.

[Text]

Mr. Reid (St. Catharines): And really it involves the encouragement of an employee to commence a savings account at a fairly early stage, the earlier the better.

Mr. Correll: Sir, that is right.

Mr. Reid (St. Catharines): Can you tell me what percentages? I recognize the multinational approach of Inco, but let us take Canada. What percentage of your employees would be involved in the plan?

Mr. Correll: You have to recognize we have two major locations in Canada; one is the Manitoba division and the other the Ontario division, and then again our Toronto office location. All our salaried employees have a savings plan available to them, and one of our hourly units, that is the Manitoba unit, has a savings plan. The large union organization, the hourly paid employees in Sudbury and in Port Coburn, have chosen not to accept a savings plan. I guess it is steel worker policy. But you are asking about participation?

Mr. Reid (St. Catharines): That is right. I am talking then about the salaried group that you have said . . .

Mr. Correll: Okay, okay.

Mr. Reid (St. Catharines): —had it available to them.

Mr. Romm: I would say in Canada it is between 80% and 85%, and the same in the U.S. I might also add that in the U.S. it covers salaried and hourly employees, and that in the U.K. it covers salaried and hourly employees.

Mr. Correll: About 80% to 85% of our employees join in this program, in the savings plan.

Mr. Reid (St. Catharines): Can you tell me, since you indicated that both in the Manitoba and the Ontario plant operations you have union hourly rate employees, if they are negotiated plans?

Mr. Correll: The plan in Manitoba is a negotiated plan. In Sudbury, they do not have a plan, the hourly paid employees.

Mr. Reid (St. Catharines): There is no pension plan at all?

Mr. Correll: Well, they have a pension plan, sir, yes. I am sorry, I thought you meant a savings plan. The pension plans are negotiated separately, yes.

• 1135

Mr. Reid (St. Catharines): I was going to come, though, to the hourly rate employees. What inflation protection have those employees in either Manitoba or Ontario?

Mr. Correll: On the hourly side?

Mr. Reid (St. Catharines): On the hourly side.

Mr. Correll: They have had the ad hoc adjustments that we have provided since 1969.

Mr. Reid (St. Catharines): Have the unions attempted to negotiate inflation protection during the negotiation of those union contracts?

[Translation]

M. Reid (St. Catharines): Il s'agit d'encourager les employés à participer au régime d'épargne le plus tôt possible.

M. Correll: En effet.

M. Reid (St. Catharines): Vous pouvez me donner les chiffres? Je sais que l'Inco est une entreprise multinationale. C'est le Canada qui m'intéresse, cependant. Quel pourcentage de vos employés participent au régime?

M. Correll: Vous devez tenir compte du fait que nous avons deux bases principales au Canada, l'une au Manitoba et l'autre en Ontario. Nous avons également nos bureaux de Toronto. Tous nos employés salariés peuvent participer à notre régime d'épargne. Pour ce qui est des employés à salaire horaire, ceux de notre division du Manitoba ont cette option. Les employés à salaire horaire qui font partie du grand syndicat à Sudbury et à Port Coburn ont choisi de ne pas participer au régime d'épargne. Je suppose que c'est la politique du syndicat. Vous voulez savoir quel était le taux de participation?

M. Reid (St. Catharines): Oui. Et je veux parler des employés salariés plus précisément . . .

M. Correll: Très bien.

M. Reid (St. Catharines): . . . lesquels jouissent de cette option, si je comprends bien.

M. Romm: Au Canada, c'est entre 80 et 85 p. 100. C'est la même chose aux États-Unis. Aux États-Unis, ce pourcentage vaut pour les employés salariés et les employés à salaire horaire. Il en va de même au Royaume-Uni.

M. Correll: De 80 à 85 p. 100 de nos employés participent au régime d'épargne.

M. Reid (St. Catharines): Pour ce qui est des employés de vos divisions du Manitoba et de l'Ontario qui ont un salaire horaire négocié par le syndicat, y a-t-il des régimes négociés?

M. Correll: Le régime au Manitoba est négocié. À Sudbury, il n'y en a pas pour les employés à salaire horaire.

M. Reid (St. Catharines): Il n'y a aucun régime de pension?

M. Correll: Il y a un régime de pension. Je m'excuse, je pensais que vous parliez du régime d'épargne. Les régimes de pensions sont évidemment négociés à part.

M. Reid (St. Catharines): Je voulais aborder également le cas des employés à salaire horaire. Quelle protection ces employés du Manitoba et de l'Ontario ont-ils contre l'inflation?

M. Correll: Vous parlez des employés à salaire horaire?

M. Reid (St. Catharines): Oui.

M. Correll: Ils ont joui des rajustements spéciaux que nous leur avons accordés depuis 1969.

M. Reid (St. Catharines): Les syndicats pourront-ils tenter de négocier une protection contre l'inflation lors de la négociation de leur convention?

[Texte]

Mr. Correll: It has come up, yes; I think that is the fairest statement to make. It has not been a large factor. The major factor in the pension negotiation has been for early service retirement and for benefit level and survivor pensions.

Mr. Reid (St. Catharines): From the salary side, then, it seems to have been approved or adopted generally. Is there any reason for the distinction between the acceptance of your proposal, or your system, and an anti-inflation protection measure? Why should it be accepted in one group and not in another?

Mr. Correll: You mean it is against the hourly—the hourly not being accepted? We have not really brought the matter forward to the hourly people as yet. This was available during our negotiations in Manitoba in 1981, but there were so many other factors on the table on this that the sophisticated subject we are talking about did not come to the negotiating table.

Mr. Reid (St. Catharines): Perhaps with the assistance . . .

Mr. Correll: Yes, he knows the savings plans.

Mr. Reid (St. Catharines): —of your representatives in attendance with you, does it make any difference as to numbers what numbers of employees would be involved in the savings plan to give the necessary funding to assure an increasing aging population that they would be protected? And what real protection can we give to those over 81 in the future?

Mr. Romm: Well, let us see if I can sort that out.

If an individual, as in our program, where it is an employee contribution of 6% to pay and company matching ranging between 50% and 100% of those contributions—he or she would probably build up an adequate balance at point of retirement, even over a period of 20 years, to finance indexing, using this possible arrangement. It does not have any bearing on the savings plan how many employees do participate. We would hope that most employees would participate. We would hope a good percentage would elect the option. A good percentage will not, but the company would take some comfort from the fact that the mechanism was there for employees who did want that protection.

Mr. Correll: Mr. Reid, maybe I could use a couple of numbers to illustrate what we are talking about here. Let us take an hourly paid person, for instance. They have a savings plan in Manitoba but do not have an escalator plan. It is quite conceivable an hourly paid employee, after 30 or 35 years of service, would have accumulated perhaps three times annual pay in his own savings plan. So if he were earning in the neighbourhood of \$25,000 a year, as many of our miners do, he would have \$75,000 in his savings plan for his own use. Prior to his going on pension, we would ask him how he would like to dispose of that savings plan; and there are a number of ways. He could take a level annuity plan, a cash pay-out, and put moneys into other savings plans of his own; or he could purchase an escalator annuity plan. The cost of that escalator annuity plan would probably be, in that circumstance,

[Traduction]

M. Correll: Il en a été question. Cette question n'a pas été parmi les plus importantes, cependant. Les plus importantes ont été la retraite anticipée, les niveaux des prestations et les pensions aux survivants.

M. Reid (St. Catharines): Pour ce qui est des employés salariés, l'idée a semblé être approuvée assez majoritairement. Y a-t-il une raison qui explique cette réaction différente face à votre proposition et la protection contre l'inflation? Pourquoi l'idée a-t-elle été acceptée par un groupe et non pas par l'autre?

M. Correll: Vous voulez savoir pourquoi l'idée n'a pas été acceptée par les employés à salaire horaire? Il se trouve que nous ne leur avons pas encore soumis l'idée. C'était une possibilité qui s'offrait au cours des négociations de 1981 au Manitoba, mais il y avait tellement d'autres questions à la table des négociations à ce moment-là que celle-ci, qui est fort complexe, s'est perdue dans le feu de l'action.

M. Reid (St. Catharines): Je ne sais pas si l'un de vos collègues . . .

M. Correll: Oui, il connaît bien le régime d'épargne.

M. Reid (St. Catharines): . . . peut répondre à cette question. Est-il nécessaire qu'il y ait un certain nombre d'employés qui participent au régime d'épargne pour faire en sorte qu'il y ait suffisamment de fonds pour protéger la population vieillissante croissante? Quelle protection sommes-nous réellement en mesure d'accorder aux personnes qui auront plus de 81 ans à l'avenir?

M. Romm: Je veux bien essayer de répondre à votre question.

Un employé, dans le cas d'un programme comme le nôtre, prévoyant une cotisation de 6 p. 100 de l'employé et une cotisation de la compagnie représentant de 50 à 100 p. 100 de la cotisation de l'employé, aurait probablement un solde suffisant au moment de prendre sa retraite, même sur une période de 20 ans, pour se doter d'une clause d'indexation. Le nombre d'employés qui participent au régime d'épargne n'a pas tellement d'importance. Nous espérons évidemment qu'un plus grand nombre choisira de se protéger. Si ce n'est pas le cas, au moins la compagnie aura le réconfort de savoir qu'elle a donné à ses employés les moyens de se prémunir.

M. Correll: Je puis peut-être vous donner quelques exemples pour vous illustrer la façon dont notre programme fonctionne, monsieur Reid. Prenons d'abord le cas d'un employé à salaire horaire. Au Manitoba, un tel employé peut participer à un régime d'épargnes, mais ce régime ne comporte pas de clause d'échelle mobile. Il est fort possible pour un employé à salaire horaire, après 30 ou 35 ans de service, d'accumuler dans son régime d'épargne une somme représentant trois fois son salaire annuel. Supposons que son salaire soit d'environ \$25,000 par an, comme c'est le cas pour la plupart des mineurs. Il aurait accumulé \$75,000 dans son régime d'épargne. Au moment où il serait prêt à prendre sa retraite, nous lui demanderions comment il voudrait toucher le montant accumulé dans son régime d'épargne. Il aurait alors un certain nombre d'options. Il pourrait recevoir une pension fixe ou inversement unique qui

[Text]

\$20,000, to do something of that nature. So he would then have the escalator annuity plan that he purchased out of his \$75,000, and then he would make a choice about the disposition of the balance.

That plan has not been offered to our hourly paid employees, but the illustration I used can well be used with the salaried people as well.

Mr. Reid (St. Catharines): The comment was made in your submission, and you made it again this morning, that this anti-inflation measure, inflation protection system, has already, in effect, been spent. The green paper emphasizes the approach that pensions are simply part of a package of deferred compensation. I rather think you are using the same thrust when you say that if you introduce an inflation protection measure this might affect the amount of other benefits and perhaps has—or, if it has not, if you have an inflation protection measure it will.

• 1140

In your relationship between the hourly rate and the salaried people and the approach to inflation protection, does the total of the benefits affect the consideration? Is that one of the reasons why the hourly rate people do not have the inflation protection measures that are acceptable with salaries?

Mr. Correll: You are talking about a collective bargaining situation?

Mr. Reid (St. Catharines): That is right.

Mr. Correll: I think the major factor in the union's mind about a savings plan, and therefore an extension of the savings plan into an escalator annuity, is that they prefer not to have benefits that are shared. Steelworker policy appears to me, through my years of negotiating with them, to be that any benefit package that comes across is to be totally company paid and they do not want a sharing portion, and we had only offered them the opportunity to take a shared plan. They deviated from that in the Manitoba group. They are a quite different kind of local up there.

Whether or not we bargain in packages, there seems to be a great mystery in my mind and in the minds of the public generally about collective bargaining. It seems to be smoke-filled back rooms and long sweaty hours at a table and that sort of thing. Collective bargaining is a very simple matter, sir. It is based on three major parts. First of all, we listen to the priorities of the employees as they are expressed across the table through their union. That is number one. Number two, we examine the labour market in which we operate, because our job, and my job particularly, is to design compensation packages that will attract and retain employees and, hopefully, motivate them as well. So the second part is the condition of

[Translation]

investit cet argent dans d'autres régimes d'épargne de son choix. Ou encore, il pourrait acheter une pension avec clause d'échelle mobile. Le coût de cette pension avec échelle mobile serait probablement de l'ordre de \$20,000 à ce moment-là. Il utiliserait donc une partie de ses \$75,000 pour s'acheter une pension avec clause d'échelle mobile. Le reste lui serait versé selon la méthode de son choix.

Le régime n'a pas encore été offert aux employés à salaire horaire, mais c'est la façon dont il fonctionne. L'exemple pourrait être aussi bien appliqué à un employé salarié.

M. Reid (St. Catharines): Vous dites dans votre mémoire, et je pense que vous l'avez répété dans votre exposé ce matin, que les fonds nécessaires à la protection contre l'inflation ont déjà été dépensés. Le livre vert adopte l'approche selon laquelle les pensions ne sont qu'une forme de rémunération différée. Je suppose que vous reconnaissez le principe lorsque vous dites que les mesures de protection contre l'inflation risquent d'avoir des effets sur les autres avantages sociaux.

Lorsque vous envisagez le cas de vos employés à salaire horaire et le cas de vos employés salariés relativement à la protection contre l'inflation, tenez-vous compte du total que peuvent représenter ces avantages? Est-ce là une des raisons pour lesquelles les employés à salaire horaire n'ont pas le même genre de protection contre l'inflation que les employés salariés?

M. Correll: Vous voulez dire dans le cadre de la négociation collective?

M. Reid (St. Catharines): Oui.

M. Correll: Relativement à un régime d'épargne, quel qu'il soit, et relativement à un prolongement du régime d'épargne dans le sens d'une pension avec clause d'échelle mobile, je pense que la position du syndicat est qu'il préfère ne pas avoir à partager. La politique des Métallurgistes semble être, et j'ai négocié depuis des années avec eux, que quels que soient les avantages offerts, ils doivent être entièrement à la charge de la compagnie. Ils ne veulent pas assumer quelque part que ce soit. Nous nous sommes contentés, en ce qui nous concerne, de leur offrir un régime partagé. Au Manitoba, ils se sont écartés de cette politique. La section locale y est quelque peu différente.

A savoir si nous nous servons d'offres globales dans les négociations, il semble y avoir beaucoup de mystère à ce sujet dans l'esprit des gens. Ils imaginent des pièces remplies de fumée, de longues heures de négociations autour d'une table, ce genre de chose. En réalité, le processus de la négociation collective est très simple. Il comporte trois principaux éléments. Nous commençons par écouter les priorités des employés exprimées par leur syndicat. Deuxièmement, nous examinons le marché du travail dans notre secteur. Nous devons en effet, c'est le travail dont je suis chargé plus particulièrement, concevoir des offres de rémunération qui nous permettent d'attirer et de garder nos employés. Nous devons les motiver également. Le deuxième élément est donc le

[Texte]

the labour market that we are operating in. The third, very important, factor is the company's ability to pay.

Those three factors are bearing upon us at all times during collective bargaining. We are listening to the priorities; we are examining and doing research, and we are going to the boss to ask for some money to address our problems.

If a union came forward to me and said that they wanted to have all the money the company could possibly pay in wages, I would not contemplate that, because I would have to look at a carefully balanced compensation package as it exists in the labour market. There has to be a fair pension, there has to be a fair vacation plan, there has to be a fair regular holiday plan and sickness and accident protection, as well as wages. If a union came to me and said they wanted all their money that way I would have to say sorry, I am examining the labour market and I have to reach a benefit level of about \$15 or \$14—or whatever it might be—in order to satisfy myself and prospective employees that they can get a good pension plan when they come here. So the bargaining would have to be of that nature.

If they did not want to put anything into pension plans I would argue that too. We have two very interesting situations, one in Manitoba where we have a very young workforce and one in Sudbury where we have a much more mature workforce. The pressures in Manitoba are always for more money and do not bother us about pensions; that is years away. We have refused to accept that. We have argued that there must be a pension program in place for two reasons. Number one, we think it is an attractive and a wise planning move, but, secondly, we do not want to be caught up say 20 years down the road when they say where is our pension plan and we suddenly have to install and fund one immediately. In Sudbury, however, the number one priority is always pensions, and wages come second or third—something of that nature.

So if you are talking about bargaining in packages . . .

The Chairman: Jobs come number one.

Mr. Correll: I am afraid this year that will be true, Mr. Chairman, yes.

A package finally emerges, but the balance there, the distribution of it, the pressure for distribution, comes from both sides of the table.

Mr. Reid (St. Catharines): You have left me in a quandary. First of all, Mr. Chairman, we have had a number of persons appearing before us, particularly from corporations and unions, saying to leave the negotiating or the collective bargaining process to work its own way through to its own salvation. From your point of view as management, the company's ability to pay might be a very major priority issue. Then, while you would have your priorities, that ability to pay is uppermost in whatever the settlement of that agreement might be. I was going to ask you . . .

[Traduction]

marché du travail dans notre secteur. Le troisième, qui est également très important, a trait à la capacité de la compagnie de payer.

Ces trois facteurs ou éléments sont toujours présents lors de la négociation collective. Nous écoutons les priorités des employés, nous faisons notre recherche et nous nous adressons aux autorités pour avoir de l'argent dont nous avons besoin.

Un syndicat qui me demanderait tout l'argent que la compagnie est capable de payer sous forme de salaires n'aurait pas de réponse favorable. Il faudrait que je conçoive une offre de rémunération parfaitement équilibrée qui reflète la situation du marché du travail. Il faudrait que cette offre comprenne une pension juste, des vacances justes, des jours de congé de maladie, une protection contre les accidents, en plus, évidemment, des salaires. Je dirais non à un syndicat qui me demanderait de recevoir toute sa rémunération sous forme de salaire. Je tiendrais compte du marché du travail. Je prévoirais des avantages, pour une valeur de \$15 ou de \$14, quel que soit le montant, qui soit propre à me satisfaire et à satisfaire les employés éventuels au chapitre de la pension. Il faut donc que la négociation tienne compte de cette nécessité.

Il faudrait également que je résiste si le syndicat ne voulait rien contribuer à un régime de pension. Nous faisons face à une situation intéressante avec notre usine du Manitoba, où nos employés sont assez jeunes, et notre usine de Sudbury où nos employés sont assez vieux. Au Manitoba, ils veulent toujours obtenir plus d'argent et ne tiennent pas tellement à discuter de la pension. C'est une perspective très éloignée d'eux. Nous n'acceptons pas leur point de vue, cependant. Nous avons insisté pour les doter d'un régime de pension, et ce pour deux raisons. D'abord, nous pensons que c'est le propre d'une bonne planification; deuxièmement, nous ne voulons pas être pris au dépourvu dans 20 ans et avoir à mettre sur pied rapidement et financer un régime de pension. À Sudbury, la première préoccupation des employés est toujours la pension; les salaires viennent en deuxième ou en troisième place.

Donc, si c'est de l'utilisation des offres globales dans les négociations que vous voulez parler . . .

Le président: Ce sont les emplois qui constituent la première préoccupation.

M. Correll: Je crains que ce ne soit le cas, du moins pour cette année, monsieur le président.

Il finit toujours par y avoir une offre globale qui se détache, mais les pressions quant à sa répartition viennent des deux côtés de la table des négociations.

M. Reid (St. Catharines): Je me trouve dans une situation difficile, monsieur le président. Un certain nombre de témoins, représentant des compagnies et des syndicats, nous ont dit qu'il fallait laisser opérer jusqu'à la fin le processus de la négociation collective. En ce qui me concerne, la capacité de la compagnie de payer est une priorité très importante. Quelle que soit la convention à laquelle on en arrive, il faut toujours tenir compte de la capacité de la compagnie de payer. Je voulais vous demander . . .

[Text]

[Translation]

• 1145

The Chairman: This is your last question.

Mr. Reid (St. Catharines):—whether or not the pensioner was getting the fair break in the negotiated contract, but, now you have pointed out a difference in the different agreements, in the different plans in operation, let me ask you specifically—you have stated, I think, that, to protect yourself and to protect your corporation, down the road 15 to 20 years, you have emphasized the necessity of including pensions in your company corporate deliberations—are the pensioners getting a fair break in the collective bargaining process?

Mr. Correll: I guess you would have to ask them that, but, in my opinion, they are.

The Chairman: To follow up on that, because some of the witnesses that have appeared before us when we were looking at this whole area of excess interest, both union groups, I think, and company groups have said: "Look, do not legislate excess interest. Allow us that flexibility to bargain between the two sides." Many have said that the excess interests have gone to these ad hoc increases and that these ad hoc increases have favoured the ones who are the present workers rather than those who have previously retired.

In your view, has that been the history of the International Nickel Company's retirees? In other words, what they are saying is that they have been used to increase benefits for the workers, and it has been to the detriment of those who have previously retired.

Mr. Romm: In our studies, particularly of the lower levels, you cannot really go to a pensioner and say that, according to the changes in taxes and the previous ad hoc adjustments, we find that your net erosion is not really too bad because they would tend to look at the costs of something, today, versus the cost of something yesterday or the year before. But, in fact, considering the increases in governmental pensions over the years, together with the ad hoc pension adjustments, plus the changes in tax policy, the net erosion for the lower paid really has been much more favourable—lower—than for the middle.

So I would say, in light of our record of ad hoc pension adjustments for pensioners, that I do not think that would be a fair charge.

The Chairman: You have mentioned that this problem is not going to go away and, as a result of that, hopefully, this kind of purchase of an annuity is going to decrease the pressure really I suppose by your workers from having these increases in . . .

Mr. Romm: It will freeze off the problem for the present active workforce. Then we are free to deal with the frozen component, the pensioner population. To the extent that we can get this in to more and more groups, then it will not be a problem building up. We have frozen off for the active population. That is the component we are addressing.

Mr. Correll: If you will recall, one of our major concerns has been the growing population and increase in costs.

Le président: Cela sera votre dernière question.

M. Reid (St. Catharines): . . . si, selon vous, les pensionnés étaient traités équitablement dans le cadre de la négociation collective. Vous avez indiqué qu'il y avait des variantes dans les conventions existantes. Également, vous avez indiqué que pour vous protéger et pour protéger votre compagnie, quant aux problèmes qui pourraient se présenter dans 15 ou 20 ans, vous insistiez pour parler des pensions lors des négociations. Les pensionnés sont-ils traités équitablement dans ce cadre?

M. Correll: Je suppose qu'il faudrait que vous leur posiez la question, mais je pense que oui.

Le président: Une question qui en découle. Certains témoins, tant pour les compagnies que pour les syndicats, nous ont dit, au sujet de toute cette question des intérêts excédentaires: «ne légiférez pas en cette matière. Accordez-nous suffisamment de souplesse pour que nous puissions négocier entre nous». D'autres témoins nous ont dit que les intérêts excédentaires ont servi aux augmentations spéciales et que ces augmentations spéciales ont surtout favorisé les travailleurs actuels au détriment des travailleurs déjà à leur retraite.

A votre avis, en a-t-il été ainsi pour les retraités de l'*International Nickel Company*? En d'autres termes, d'aucun prétendent que les intérêts excédentaires ont été utilisés pour augmenter les avantages des travailleurs actuels, au détriment des travailleurs déjà à leur retraite.

M. Romm: Il est difficile d'arriver avec le résultat de nos études et de dire aux pensionnés, surtout aux plus bas échelons, que compte tenu des modifications fiscales et des rajustements spéciaux, leur revenu s'est assez bien maintenu avec le temps. Ils ont tendance à comparer le coût actuel des marchandises, avec le coût des marchandises il y a un an ou deux. Il n'en demeure pas moins que, compte tenu des augmentations des pensions gouvernementales au cours des années, des rajustements spéciaux des pensions, des modifications fiscales, l'érosion nette du revenu n'a pas été pire aux plus bas échelons qu'aux échelons moyens.

Donc, avec nos rajustements spéciaux des pensions, je ne pense pas qu'on puisse nous adresser une telle accusation.

Le président: Vous avez dit que le problème n'allait pas disparaître de lui-même, mais que vous espériez que l'achat de pensions comme celles que vous offrez allait calmer les pressions de vos employés en vue d'augmentations . . .

M. Romm: Le problème ne s'aggraverait pas pour les travailleurs actuels. Il reste à régler celui des pensionnés. Au fur et à mesure que notre programme sera accepté par les divers groupes, la situation s'améliorera. Nous avons choisi d'intervenir au niveau des travailleurs actuels.

M. Correll: Comme vous le savez, nos principales préoccupations ont trait à l'augmentation de la population et à l'accroissement des coûts.

[Texte]

The Chairman: Yes. Just from a statistics standpoint, 10 years down the road, Mr. Romm, how much do you think this would add to a compensation package, to have this kind of protection? And I realize that it is a shared responsibility.

Mr. Romm: I would say that, if the company wanted to do it, it probably could finance it with accompanying costs of 2% or 3% a year.

The Chairman: 2% or 3%. One of the issues that is outlined in the green paper is the use of unisex tables. Do you have any idea . . . Because this is a money purchase, this is an annuity, you are not using unisex tables, I take it?

Mr. Romm: No.

The Chairman: Do you have any idea of how much that would add to the cost if you went to a unisex table?

Mr. Romm: No, I really do not. I have not studied it. To change our pension plan to unisex tables?

The Chairman: I take it that because yours is a flat-benefit pension plan now . . .

• 1150

Mr. Correll: That is our hourly plan. Our other plan is averaged to the best of the last five years.

The Chairman: So it is still defined, though. It would not come into effect. It is not a money purchase.

Mr. Correll: No, okay.

The Chairman: But your escalator is a money purchase, and therefore, would it be affected if there were recommendations to be made on the unisex basis?

Mr. Romm: The unisex table would not affect the cost of this particular application that much.

The Chairman: Mr. Romm, you mentioned as well that you are appearing before a U.S. Congress committee. Does it require legislative change in the U.S.? Is that why you have to . . . ? There is no requirement here to change anything, I take it.

Mr. Romm: No, there really is not. The legislation could make it a little more comfortable to put in; but in the U.S., Canada and the U.K., we worked our way through the legislation. These other companies are not interested in going through that labyrinth and would just as soon have simpler enabling legislation. That is the purpose.

The Chairman: To your knowledge, does any other company in Canada have this kind of program or have they even contemplated it?

Mr. Romm: No, I do not believe any other company does in Canada.

Mr. Correll: We have had a number of inquiries. There is some interest, certainly a lot of interest.

[Traduction]

Le président: Je comprends. Selon vous, monsieur Romm, dans 10 ans, combien ce genre de protection coûtera-t-il dans le cadre de la rémunération globale? Je sais que c'est une responsabilité qui doit être partagée.

M. Romm: Je suppose que si la compagnie décidait d'aller de l'avant, les coûts seraient probablement de l'ordre de 2 ou 3 p. 100 par année.

Le président: Il est question, entre autres, dans le Livre vert, de l'utilisation de tableaux unisexes. Vous avez une idée . . . Il s'agit, dans votre cas, d'un régime à cotisations déterminées, d'une pension, vous n'utilisez pas de tableau unisexe, si je comprends bien?

M. Romm: Non.

Le président: Vous avez une idée de ce qui vous en coûterait si vous utilisiez les tableaux unisexes?

M. Romm: Non. Je vous avoue que je n'ai pas étudié la question. Vous voulez dire pour notre régime de pension?

Le président: C'est un régime à pension fixe que vous avez . . .

M. Correll: C'est notre plan pour les employés à l'heure; pour les autres on prend la moyenne supérieure des cinq dernières années.

Le président: Par conséquent, c'est tout de même défini. Cela ne s'appliquerait pas. Il ne s'agit pas d'un régime à cotisations déterminées.

M. Correll: Non, c'est exact.

Le président: Mais votre clause d'échelle mobile, par contre, est un régime à cotisations déterminées et, dans ce sens, si des recommandations relatives à des tables unisexes sont adoptées, il sera touché?

M. Romm: Les tableaux unisexes n'affecteraient pas tellement ce secteur.

Le président: Monsieur Romm, vous avez dit également que vous comparaisiez devant un comité du Congrès américain. Est-ce que ce comité est chargé d'étudier des changements législatifs aux États-Unis? Est-ce pour cette raison que . . . ? J'imagine qu'il n'est pas question de changer quoi que ce soit.

M. Romm: Non, pas vraiment. En fait, la législation pourrait faciliter un peu les choses, mais aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni, nous avons réussi à survivre à la législation. Les autres compagnies ne tiennent pas du tout à s'enfoncer dans ce labyrinthe et préféreraient une législation habilitante plus simple. C'est la raison.

Le président: Que vous sachiez, y a-t-il d'autres compagnies au Canada qui ont un programme comparable ou qui envisagent d'en adopter un?

M. Romm: Non, je ne crois pas qu'il y ait d'autres compagnies au Canada.

M. Correll: Plusieurs personnes sont venues s'informer, ont manifesté de l'intérêt; cela a suscité beaucoup d'intérêt.

[Text]

The Chairman: Mr. Miller, did you want to question the witnesses, or Mr. Desmarais?

Mr. Desmarais: Yes, I am interested.

The Chairman: All right, Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: I am interested in whether or not this plan is tax deductible.

Mr. Romm: The company contributions to the savings plan do attract tax relief.

Mr. Desmarais: What about the employee contributions?

Mr. Romm: The employees could, because we have an RRSP option within the savings plan. So employee contributions could, if they elected the RRSP option, also be tax deductible. About 25% do elect that.

Mr. Correll: But also, the interest earned on the plan is not taxable until it is taken out.

Mr. Romm: Right.

Mr. Desmarais: But as a pay-out from the plan to either employee, whether it was tax deductible to him or not, is that pay-out taxable in his hands?

Mr. Romm: The pay-out is taxable as it is paid out.

Mr. Desmarais: Whether or not it was protected through RRSPs?

Mr. Romm: That is part of the tax legislation in Canada. Right now, there is no convenient way for the employee contributions as such to go into the purchase of an escalator annuity at point of retirement, because the pay-out is taxable. They might go in in the form of a past service contribution, but that has been made a little more complicated, I think, by recent changes in the tax legislation.

Mr. Desmarais: My point is, whether or not the employee is able to shelter from tax as he pays into the plan, it is taxed anyway.

Mr. Romm: He is able to shelter his payments into the plan...

Mr. Desmarais: But if he does not shelter it, he is still taxed on the pay-out.

Mr. Romm: If he does not shelter it, he will not be able to put his employee contributions into the mechanism, because he will be able to put the growth on it.

Mr. Desmarais: Yes, I understand that.

Mr. Romm: But his contributions, if he put them in, would only be taxed again under the existing tax laws.

Mr. Desmarais: That is what I am concerned about. It would be taxed twice.

Mr. Romm: Yes, unless he makes a special past service contribution, and then it would attract a tax deduction.

Mr. Desmarais: Okay. That really amounts to a money purchase plan, does it not?

[Translation]

Le président: Monsieur Miller, monsieur Desmarais, est-ce que vous avez des questions à poser aux témoins?

M. Desmarais: Oui, cela m'intéresse.

Le président: Très bien, monsieur Desmarais.

M. Desmarais: J'aimerais savoir si ce plan est déductible d'impôt.

M. Romm: Les contributions de la compagnie au régime d'épargne sont effectivement à l'origine d'un allègement fiscal.

M. Desmarais: Et les contributions des employés?

M. Romm: Les employés également dans la mesure où le régime d'épargne contient une option REER. Par conséquent, un employé qui choisit l'option REER peut également déduire ses contributions. Environ 25 p. 100 choisissent cette option.

M. Correll: Et également, les intérêts du plan ne sont pas imposables tant qu'ils ne sont pas touchés.

M. Romm: Exactement.

M. Desmarais: Mais lorsque l'employé reçoit directement des sommes dans le cadre du plan, au moment où on lui verse ces sommes, est-ce que c'est imposable ou déductible d'impôt?

M. Romm: Les sommes versées sont imposables au moment du versement.

M. Desmarais: Qu'elles aient été protégées par l'option REER ou pas?

M. Romm: Cela fait partie de la législation fiscale du Canada. À l'heure actuelle, les employés n'ont pas de solution facile lorsqu'ils veulent acheter une rente avec clause d'échelle mobile au moment où ils prennent leur retraite; en effet, les versements sont imposables. Cela peut se faire sous forme de contribution pour services passés, mais les récents changements de la législation fiscale ont encore compliqué les choses.

M. Desmarais: Ce que je vous demande c'est si l'employé peut se servir du plan comme abri fiscal ou si cela est imposé de toute façon.

M. Romm: Il peut protéger ses propres versements...

M. Desmarais: Mais s'il ne les protège pas, il est tout de même imposé au moment des versements.

M. Romm: S'il ne les protège pas, il sera dans l'impossibilité d'inscrire ses contributions d'employé dans le mécanisme, parce qu'il pourra inscrire les sommes accumulées.

M. Desmarais: Oui, je comprends.

M. Romm: Mais ces contributions, au moment où il les effectue, ne seront imposées à nouveau que conformément aux lois fiscales en vigueur.

M. Desmarais: C'est ce qui m'inquiète, précisément, il est imposé deux fois.

M. Romm: Oui, à moins qu'il ne fasse une contribution spéciale pour services passés; dans ce cas, il y aura déduction d'impôt.

M. Desmarais: D'accord. Bref, cela revient à un régime à cotisations déterminées, n'est-ce pas?

[Texte]

Mr. Romm: In a way, you could say it is a money purchase plan, but it is a form of pay-out option.

Mr. Desmarais: How do you determine your company contribution in the case of a money purchase plan?

Mr. Romm: During the deferred wage period, where the company just puts in its fixed contributions, the employee puts up the 6%; and the company matches 50% to 100%, depending on the employee's age and service. The individual is ready to retire . . .

Mr. Correll: Just on that point, to make sure he understands that one, at the early stages if the employee were contributing 6%, the company would be contributing 3%. Then there is the employee who is older and has passed what service mark?

Mr. Romm: Forty and 15 years.

Mr. Correll: Forty years and 15 years of service. Then it starts to build to 4%, 4.5%, 5%; and finally, it is a 100% match. The company contributes 6% and the man contributes 6%.

• 1155

Mr. Desmarais: That is to arrive at a fixed amount at the end of that retirement age.

Mr. Romm: Right. And then at that point the individual may say—say he is currently earning \$30,000 and he has a lump sum equal to \$30,000—he probably would have more, but let us assume it is \$30,000—and he says I would like an escalator annuity. We will take that \$30,000 and figure out what would be the initial payment if increased annually by itself over 14 years and then level thereafter; it would be completely exhausted at age 81. Then the company will figure out, using mortality tables, how much we need to match up-front to provide for the employee if he is mean enough to live beyond age 81. That costs us about 15% to 18%, on average, depending on the interest rates, of what the employee puts up. We actually put that in up-front.

Mr. Desmarais: What is the cost of purchasing that annual escalation, as opposed to the cost of a straight, let us say \$10,000, using your example, if you bought a straight annuity with whatever money you have there—whatever it cost to buy a \$10,000 annuity for 15 years? Or you do not necessarily buy it for 15 years; you buy it for life.

Mr. Romm: You buy it for life, yes.

Mr. Desmarais: What is the added cost? I would like to know what the cost is of buying this annuity at age 65 for life. A \$10,000 annuity will cost you what, \$150,000, something like that?

Mr. Romm: No, it would not be \$150,000. A lot depends on the interest rate. Maybe—and this is just for purposes of this discussion . . . maybe somewhere between \$80,000 and \$90,000 might do it; maybe a little less.

[Traduction]

M. Romm: D'une certaine façon, effectivement, mais c'est tout de même une option de versement.

M. Desmarais: Comment faites-vous pour déterminer les contributions de la compagnie à un régime à cotisations déterminées?

M. Romm: Pendant la période de salaire différé, lorsque la compagnie ne contribue que des contributions fixes, l'employé verse 6 p. 100 et la compagnie fournit une contribution de 50 à 100 p. 100 du montant versé par l'employé, qui dépend de l'âge de l'employé de ses années de service. La personne qui est sur le point de prendre sa retraite . . .

M. Correll: À ce sujet, pour nous assurer que le député comprend bien: au départ, si l'employé contribue 6 p. 100, la compagnie contribue 3 p. 100. Plus tard, un employé plus âgé qui a derrière lui, combien d'années de service?

M. Romm: Quarante ans et 15 années de service.

M. Correll: Quarante ans et 15 années de service. À ce moment-là, il passe à 4 p. 100, puis 4.5 p. 100, 5 p. 100. Enfin, on arrive à un équivalent de 100 p. 100. Autrement dit, la compagnie contribue 6 p. 100 et l'employé 6 p. 100 également.

M. Desmarais: Si bien qu'au moment de la retraite, on parvient à une somme fixe.

M. Romm: Précisément. Et à ce moment-là, la personne en question peut décider—supposons qu'il gagne alors \$30,000 et qu'il ait accumulé une somme de \$30,000—probablement plus, mais supposons qu'il s'agisse de \$30,000—bref, il décide d'acheter une rente avec clause à échelle mobile. Nous prenons donc ces \$30,000 et calculons quels seront les paiements au départ pour qu'ils augmentent chaque année automatiquement pendant 14 ans pour se stabiliser ensuite. Le fonds serait épuisé lorsqu'il atteint l'âge de 81 ans. La compagnie, en se fondant sur les tableaux de mortalité, détermine combien d'argent sera nécessaire au départ pour assurer la subsistance de l'employé s'il a le front de vivre plus de 81 ans. En moyenne, cela nous coûte de 15 à 18 p. 100, cela dépend des taux d'intérêt, de la contribution de l'employé. C'est une contribution que nous faisons au début.

M. Desmarais: Quel est le coût d'achat de ce facteur d'échelle mobile, comparé au coût d'achat de \$10,000 pour reprendre votre exemple, s'il s'agissait d'une rente simple; autrement dit, combien en coûterait-il pour acheter une rente de \$10,000 étalée sur 15 ans? Ou bien elle n'est pas forcément étalée sur 15 ans, on l'achète à vie.

M. Romm: On l'achète à vie, oui.

M. Desmarais: Quels sont les coûts supplémentaires? J'aimerais savoir combien il en coûte pour acheter cette rente à vie lorsqu'on a 65 ans. Une rente de \$10,000 vous coûtera combien, \$150,000, quelque chose comme cela?

M. Romm: Non, pas \$150,000. Cela dépend beaucoup des taux d'intérêt. Il est possible, et c'est un simple exemple, qu'il en coûte de \$80,000 à \$90,000, peut-être même moins.

[Text]

Mr. Desmarais: Okay. Now, what is the difference between that and buying the escalated one, at \$600 increase each year?

Mr. Romm: Well, the cost of the escalator—and a lot depends on the individual's retirement age, if he retires at 62...

Mr. Desmarais: Well, let us take 65.

Mr. Romm: He is retiring at 65. During 1981 and 1982 people were able to purchase the escalator annuities they wanted for lump sums, but interest rates were higher. Between 70% and 90% of a year's pay was enough to purchase 6%, 7%, 8%, 9% annual escalation. At today's lower interest rates, I would say maybe 90%, 100% of a year's pay would be enough to do the job for 6% or 7% escalation.

Mr. Desmarais: Well, nothing would prevent you in this case from buying total escalation, starting at zero. Let us say in his first year he would receive \$1,000. The escalation would then be \$1,000 a year, or whatever. Is that possible?

Mr. Romm: Well, the Canadian tax regulations preclude escalation, a cumulative escalation, in excess of the cumulative change in the CPI. So we are constrained by that. And it seems logical. In addition, we have another constraint within the plan, that the escalation purchased cannot exceed the average rate of inflation for the preceding four years. So there is the constraint of the tax regulations in Canada, which is a logical constraint, as well as the constraint within the plan.

Mr. Desmarais: Well, in your opinion, should these constraints be removed?

Mr. Romm: No. I think if the government is going to provide tax relief for various mechanisms, and one of the purposes of the tax relief being applied here—of course, we are the only company in Canada with it—is post-retirement inflation protection, then we do not really need to provide tax relief on the company contributions for something more than what it is designed to protect, namely the rate of inflation.

Mr. Desmarais: Yes, but what bothers me is that \$10,000 is a good round sum. In practice you are going to end up with \$2,000 or \$3,000 or \$4,000, which you are going to use to protect inflation at very much smaller amounts than \$600 a year.

Mr. Romm: Well, but this is just illustrative. The \$600 is 6% of the \$10,000. It could be \$20,000, it could be \$1,200, it could be \$5,000, or it could be \$300.

Mr. Desmarais: Yes, that is right.

Mr. Correll: Whatever the individual wants to buy.

[Translation]

M. Desmarais: Bon. Maintenant, quelle est la différence entre cette option-là et l'achat d'une rente avec échelle mobile, avec une augmentation de \$600 par année?

M. Romm: Eh bien, le coût de l'échelle mobile... tout cela dépend beaucoup de l'âge de la retraite; si la personne prend sa retraite à 62 ans...

M. Desmarais: Prenons 65 ans.

M. Romm: Il prend sa retraite à 65 ans: En 1981 et 1982 les gens ont pu acheter des rentes avec échelle mobile pour des sommes globales, mais les taux d'intérêt étaient plus élevés alors. Il suffisait de 70 à 90 p. 100 d'un salaire annuel pour acheter une échelle mobile annuelle de 6, 7, 8, 9 p. 100. Puisque les taux d'intérêt ont maintenant baissé, j'imagine qu'il suffirait de 90 à 100 p. 100 d'un salaire annuel pour maintenir un facteur de 6 ou 7 p. 100.

M. Desmarais: Dans ce cas, rien ne vous empêcherait d'acheter un facteur d'augmentation totale en partant de zéro. Supposons que la première année l'intéressé reçoive \$1,000. L'augmentation serait alors de \$1,000 par année, j'imagine. Est-ce possible?

M. Romm: La réglementation fiscale canadienne interdit tout facteur d'augmentation cumulatif dépassant le facteur cumulatif de l'indice des prix à la consommation. C'est donc une restriction, mais cela semble logique. De plus, le plan prévoit une autre restriction, le fait que le facteur d'augmentation acheté ne peut dépasser le taux moyen de l'inflation au cours des quatre années précédentes. Il y a donc d'une part la restriction imposée par la réglementation fiscale du Canada, une restriction logique, et d'autre part, une restriction inhérente au plan.

M. Desmarais: Pensez-vous que ces restrictions devraient être supprimées?

M. Romm: Non. Je pense que si le gouvernement veut fournir un allègement fiscal dans le cadre des différents mécanismes, et l'une des raisons d'être de l'allègement fiscal s'applique ici—évidemment, nous sommes la seule compagnie au Canada qui ait ce plan—c'est justement une protection contre l'inflation après la retraite. Dans ces conditions, nous n'avons pas vraiment besoin d'assurer à la compagnie un allègement fiscal pour ses contributions au-delà de la protection de départ, c'est-à-dire la protection contre le taux d'inflation.

M. Desmarais: Oui, mais ce qui m'inquiète, c'est le fait que \$10,000 c'est un chiffre bien rond. En pratique, vous aurez \$2,000, \$3,000 ou \$4,000 qui serviront à protéger de l'inflation avec des sommes bien inférieures à \$600 par année.

M. Romm: Oui, mais c'est un simple exemple. \$600, c'est 6 p. 100 de \$10,000. Il pourrait s'agir de \$20,000, et ce serait alors \$1,200, il pourrait s'agir de \$5,000 et même de \$300.

M. Desmarais: Oui, précisément.

M. Correll: Cela dépend de ce que la personne souhaite acheter.

[Texte]

Mr. Desmarais: But you are not really protecting a fellow; \$300 a year inflation protection is not very good, where his income is maybe \$20,000.

• 1200

Mr. Romm: If his total income was \$20,000 and he had properly planned and we had properly communicated with this individual—I am talking about an established savings plan—the chances are he would have a lump sum at retirement of \$20,000 or more, the wherewithal to purchase 6% escalation on this \$20,000 pension, or \$1,200 a year.

an hon. Member: You could go to \$1,200 a year.

Mr. Romm: That is right.

Mr. Correll: We are not talking about pensions of \$2,000 and \$3,000 a year, not in our organization.

Mr. Desmarais: Okay.

The Chairman: Your last question, Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Last question—just a minute; I have to pick out the one I want. Maybe I can ask you a double question. Portability and vesting: is there any problem in that area with your plan?

Mr. Romm: We have not really thought about or addressed portability and vesting. Maybe it is a bit beyond the ambit of these discussions, but of course the savings plan accumulations are the employee's, to take with him when he leaves.

Mr. Desmarais: Including the company portion?

Mr. Romm: I think including the company portion after five-year vesting.

Mr. Desmarais: After five years?

Mr. Romm: Yes.

Mr. Desmarais: Portability means he can leave and take it with him?

Mr. Romm: He can take it with him and, depending on the other company, I suppose he might take it . . .

Mr. Desmarais: It would be useful in this case then to have an RPA account such as we propose in the green paper, into which he could put these funds.

Mr. Romm: I am not so sure, I would want to study that. I am not prepared to comment on that.

Mr. Desmarais: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Miller.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman.

I welcome the Inco representatives before us. The plan you present is relatively new and I guess time will tell how effective it is and how many people will benefit from it. My understand-

[Traduction]

M. Desmarais: Mais ce n'est pas une protection efficace. Une protection contre l'inflation de \$300 par année, ce n'est pas très brillant pour quelqu'un dont le revenu peut être de \$20,000.

M. Romm: Si son revenu total était de 20,000 dollars, s'il a bien géré ses ressources, s'il a bien compris ce que nous lui offrons, et je parle d'un régime d'épargne—selon toutes probabilités, il aura au moment de sa retraite, une somme globale de 20,000 dollars ou plus, c'est-à-dire suffisamment pour acheter un facteur d'augmentation de 6 p. 100, sur cette pension de 20,000 dollars, c'est-à-dire 1,200 dollars par année.

Une voix: Vous pourriez aller jusqu'à 1,200 dollars par année.

M. Romm: Précisément.

M. Correll: Il ne s'agit pas de pensions de 2,000 et 3,000 dollars par année, pas chez nous.

M. Desmarais: D'accord.

Le président: Monsieur Desmarais, c'est votre dernière question.

M. Desmarais: Ma dernière question, attendez un instant, il faut que je la choisisse. Je peux peut-être en poser une double. Transférabilité et dévolution. Est-ce qu'il y a des problèmes de cet ordre avec votre plan?

M. Romm: En fait, nous n'avons pas vraiment réfléchi aux possibilités de transférabilité et de dévolution. Il me semble que cela dépasse un peu le cadre de la discussion, mais évidemment, les sommes accumulées dans un plan d'épargne appartiennent à l'employé qui peut les emporter avec lui lorsqu'il quitte la compagnie.

M. Desmarais: La contribution de la compagnie également?

M. Romm: Je crois que oui, après une période de dévolution de cinq ans.

M. Desmarais: Après cinq ans?

M. Romm: Oui.

M. Desmarais: La transférabilité, cela signifie qu'il peut tout emporter avec lui?

M. Romm: Il peut tout emporter, et, cela dépend de l'autre compagnie, j'imagine qu'il peut également . . .

M. Desmarais: Dans ce cas, un compte de pensions enregistré comme celui que nous proposons dans le Livre vert serait utile puisqu'il pourrait y verser ses fonds.

M. Romm: Cela, je n'en suis pas si certain, il faudrait que j'y réfléchisse. Je ne peux pas vous répondre pour l'instant.

M. Desmarais: Merci, monsieur le président.

Le président: Monsieur Miller.

M. Miller: Merci, monsieur le président.

Je souhaite la bienvenue aux représentants de la compagnie Inco. Ce plan dont vous nous parlez est relativement nouveau et j'imagine que le temps nous dira dans quelle mesure il

[Text]

ing is that it is a voluntary plan, both for the salaried and hourly personnel working for Inco.

Mr. Correll: In the savings plan it is voluntary, both to salaried and hourly paid people, except that the hourly paid people in the Ontario division, which is Sudbury and Port Colborne, do not have a savings plan, they have not elected to negotiate a savings plan with us. Then, within the savings plan, the escalator annuity is voluntary, they can accept it or do other things with the money.

Mr. Miller: Is the company then in favour of a voluntary plan rather than a mandatory plan? Is that an option that Inco has advocated?

Mr. Correll: I am not sure . . .

Mr. Miller: What I am saying is that one of the difficulties of a plan of this nature being voluntary is a concern that we on the task force—or at least I have—in terms of coverage, in relation to how many people are going to be covered by plans, whether by your escalating annuity plan or just your regular company plan. Do you have any figures on how many of your hourly employees do opt for the pension plan?

Mr. Correll: They have a pension plan, sir, they have a pension plan that is negotiated through their bargaining agent, the United Steelworkers of America, and I believe the benefit levels are comparable with those of any hourly plan in the country.

Mr. Miller: And all employees through the USWA, are members of that basic plan?

Mr. Correll: That is right.

Mr. Miller: The escalating annuity clause is something above that . . .

Mr. Correll: That is right.

Mr. Miller: —for hourly people. What about salaried employees, are they on a voluntary plan?

Mr. Correll: They are on a pension plan. All salaried employees have a pension plan. Salaried employees then have the option of getting into a savings plan and then, on date of retirement, they have the option of establishing an escalator annuity program with the proceeds from their savings plan.

Mr. Miller: What percentage of your salaried employees have opted for . . .

Mr. Correll: The escalator annuity?

Mr. Miller: —the escalator clause, which would protect them from inflation?

Mr. Correll: Elliott described that earlier in his paper. Perhaps we could just go over those numbers again.

[Translation]

fonctionne et combien de gens pourront en tirer avantage. Je crois qu'il s'agit d'un plan volontaire, qu'il s'adresse aux employés salariés et aux employés à l'heure de la compagnie Inco.

M. Correll: Le plan d'épargne est volontaire, il est à la disposition des employés salariés et des employés à l'heure, à cette exception que les employés à l'heure de la division de l'Ontario c'est-à-dire Sudbury et Port Colborne, ne bénéficient pas du plan d'épargne; en effet, ils ont choisi de ne pas avoir un plan d'épargne avec la compagnie. Cela dit, dans le cadre du plan d'épargne, l'option de la rente avec facteur d'augmentation est facultatif, les employés peuvent choisir cette rente ou utiliser leur argent autrement.

M. Miller: Dans ces conditions, la compagnie préfère-t-elle un plan facultatif à un plan obligatoire? Est-ce une option que la compagnie préfère?

M. Correll: Je ne sais pas . . .

M. Miller: Permettez que je m'explique; un des problèmes avec un plan facultatif comme celui-ci, c'est que la protection assurée aux employés n'est pas universelle; c'est une chose qui nous préoccupe, du moins qui me préoccupe. Autrement dit, quelle proportion de vos employés seront protégés par des plans, qu'il s'agisse de la rente avec facteur d'augmentation, ou tout simplement de votre plan de retraite normal? Est-ce que vous avez des statistiques sur le nombre de vos employés à l'heure qui choisissent le plan de pension?

M. Correll: Ils ont forcément le plan de pension, cela fait partie des négociations collectives menées par les Métallurgistes unis d'Amérique; je crois que les prestations sont comparables aux prestations des autres employés à l'heure du pays.

M. Miller: Et tous les employés membres des MUA souscrivent à ce plan de base?

M. Correll: Exactement.

M. Miller: Par contre, la clause de rente avec facteur d'augmentation vient s'ajouter . . .

M. Correll: Exactement.

M. Miller: . . . dans le cas des travailleurs à l'heure. Et qu'en est-il des employés salariés, le régime est-il facultatif pour eux?

M. Correll: Ils ont un plan de pension. Tous les employés salariés ont un plan de pension. Les employés salariés ont ensuite la possibilité de souscrire à un plan d'épargne puis, au moment de la retraite, ils ont une autre option, l'achat d'un programme de rentes avec facteur d'augmentation, qui est une façon d'investir le résultat de leur régime d'épargne.

M. Miller: Quel est le pourcentage de vos employés salariés qui choisissent . . .

M. Correll: La rente avec échelle mobile?

M. Miller: . . . la clause augmentation, c'est-à-dire le dispositif qui les protège contre l'inflation?

M. Correll: Elliott vous en a parlé dans son exposé. Nous pouvons passer ces chiffres en revue encore une fois.

[Texte]

Mr. Romm: All right. In the U.S., about 250 employees have retired with an account balance of a half year's pay or more.

Mr. Correll: That is a savings account. Half the people who have retired have had a savings account that is equal to 45% or more of their annual salary, or pay.

• 1205

Mr. Romm: Of that 250—more retire than 250—who had the wherewithall to purchase annuities, 45% elected the escalator and this covered all salary levels, hourly employees as well as salaried employees.

In the U.K., all employees, since the inception of the program—and theirs started in 1982—have elected the program on an optional basis. But there is a special transition allowance for older employees.

And, in Canada—I do not have the figures with me—there has not been too large a percentage of elections of our salaried employees simply because our communication techniques were not developed as much as they should have been. But we expect that to improve.

Mr. Correll: We are giving more counselling to our employees about the benefits of an escalator annuity at the date of their retirement. This was not done as well as we thought it should have been done.

Mr. Miller: The 6% applies to the basic retirement amount. Your example is 6% of \$10,000 and that applies each year so that there is a regular \$600 which . . .

Mr. Romm: Or it could be \$700 or \$800.

Mr. Miller: Okay. It depends upon how much there is in the savings or at the end of each year.

Mr. Romm: Yes.

Mr. Miller: This places a great deal of the burden of inflation upon the employee. He, first of all has to buy into the plan and he is limited to a 6% inflation factor. For anything above that, they suffer a loss of income. It may be worse than it is now but why do you feel that this is a better plan than excess interest? Is it the excess interest . . . You say it is too expensive. Have you any figures of how much it would cost Inco if we went to an excess, interest plan?

Mr. Romm: Well, you have covered a number of points there and I will try to address them in order.

When inflation is higher, generally, interest rates are higher, so that the cost of purchasing a given degree of protection in the company program is therefore less. So when interest rates, last year, were 15% or 16%, it was possible to purchase 8%, 9%, 10% annual escalation with a lump sum of a year's pay. When inflation rates are lower, interest rates are lower, and a

[Traduction]

M. Romm: Très bien. Aux États-Unis, environ 250 employés ont pris leur retraite avec un solde dans leur compte équivalent à la moitié de leur salaire annuel ou plus.

M. Correll: Il s'agit du compte d'épargne. La moitié des gens qui ont pris leur retraite avaient accumulé des comptes d'épargne équivalents à 45 p. 100 ou plus de leurs salaires annuels.

M. Romm: Sur ces 250 personnes—il n'y a pas que 250 personnes qui ont pris leur retraite—qui avaient suffisamment d'argent pour acheter des rentes, 45 p. 100 ont choisi l'échelle mobile et cela comprend tous les niveaux de salaire, les employés à l'heure et les employés salariés.

Au Royaume-Uni, tous les employés, depuis le début du programme qui a commencé là-bas en 1982, ont choisi le programme facultatif. Mais il y a une disposition de transition spéciale pour les employés plus âgés.

Enfin, au Canada, et je n'ai pas les chiffres précis sous les yeux, le pourcentage des salariés qui ont choisi cette option n'est pas très élevé, pour la simple raison que nous n'avons pas fait autant de publicité que nous aurions dû. Nous avons toutefois l'intention d'améliorer cela.

M. Correll: Autrement dit, nous cherchons à mieux expliquer à nos employés les avantages d'une rente avec échelle mobile au moment de la retraite. Jusqu'à présent, cela n'a pas été fait aussi bien que cela aurait dû l'être.

M. Miller: Ces 6 p. 100 s'appliquent à la rente de base. Vous nous avez donné un exemple de 6 p. 100 de \$10,000, et cela s'applique chaque année, ce qui représente une augmentation régulière de \$600 qui . . .

M. Romm: Qui pourrait être de \$700 ou de \$800.

M. Miller: D'accord; cela dépend de ce qui reste dans le compte d'épargne à la fin de chaque année.

M. Romm: Précisément.

M. Miller: Finalement, c'est l'employé qui assume le fardeau de l'inflation dans une large mesure. Pour commencer, c'est lui qui doit s'inscrire au plan et qui doit se limiter à un facteur d'inflation de 6 p. 100. Tout ce qui dépasse ce facteur est subi par l'employé comme une perte de revenu. Cela pourrait être pire qu'à l'heure actuelle, mais pourquoi pensez-vous que cette solution est préférable à une solution fondée sur les intérêts excédentaires? Est-ce que les intérêts excédentaires . . . Vous nous dites que c'est trop coûteux. Avez-vous des chiffres qui expliquent combien il en coûterait à Inco de passer à un plan fondé sur les intérêts excédentaires?

M. Romm: Eh bien, vous avez abordé plusieurs questions et je vais essayer de les traiter dans l'ordre.

Lorsque l'inflation augmente, en général, le taux d'intérêt augmente, si bien que les coûts d'achat d'un programme de protection auprès de la compagnie diminuent. Par conséquent, l'année dernière quand les taux d'intérêt étaient de 15 ou de 16 p. 100, on pouvait acheter des facteurs d'augmentation annuelle de 8, 9, 10 p. 100 en versant une somme globale

[Text]

given amount of money does not purchase the same degree of protection but, then again, the same amount of protection is not needed because inflation is lower.

So it is not restricted to 6%. It depends on how much money is in the employee's account when he is about to retire.

The employee does pay a good portion of it, that is true. He contributes up to 6%. The company matches between 50% to 100% of what the employee puts in for this savings plan, plus the subsidy to the escalator annuity itself. We have to add to that the company's cost of the basic pension that it pays for completely on its own. So I think the total net company cost, between the basic company pension plan plus the costs of the escalator annuity, is substantial and significant, and probably, is about as much as Inco, for example, is in a position to bear.

Excess interest has a certain ring to it but I think, if you analyse it, Inco, as well as most other companies, have already spent the money in the form of regular retirement benefits and improved early-retirement benefits.

Mr. Miller: How does anybody know that. I mean we are told that companies are . . .

Mr. Romm: Okay. Okay.

Mr. Miller:—offering ad hoc increases in pensions and yet, we also know that there are very few employees who have regular access to information of pension plans the companies have.

How do we know that that money is, indeed, being passed on to benefits to retired people?

Mr. Romm: Okay. I can only cite this. To satisfy myself on the point, I conducted an interesting study for both the U.S. and Canada. If we are talking about excess interest, about 3 1/2% and 4%, then it only seems reasonable to consider the design of the plan in the context of the times when 3 1/2% and 4% interest was common. Early retirement provisions were then uncommon; there was no subsidy.

• 1210

I costed a plan that involved—well let us state it. It was a final average pay plan of 1.1% of final average pay, vesting at 35% and 5% pre-retirement widow's pension, disability pension, subsidized post retirement widow's pension, subsidized 25% by the company, and assuming 4% interest. No early retirement benefits because that was kind of the situation in the 50s and 60s; there was not a subsidized early retirement benefit. I then compared that with Inco's present design, a 1.5% final average pay plan integrated with social-security, assuming 9% and alternatively 10% interest. At the 9% and

[Translation]

équivalant au salaire d'une année. Lorsque les taux d'inflation diminuent, les taux d'intérêt diminuent également et la même somme d'argent n'est plus suffisante pour assurer la même protection. Mais je le répète, lorsque l'inflation diminue, le même degré de protection n'est plus nécessaire.

Par conséquent, il ne s'agit pas forcément de 6 p. 100. Cela dépend de l'argent qui se trouve dans le compte de l'employé au moment où il va prendre sa retraite.

L'employé en paie une bonne partie, c'est exact. Sa contribution va jusqu'à 6 p. 100. La compagnie verse de 50 à 100 p. 100 de la contribution de l'employé; et cela est versé dans le plan d'épargne, et à cela vient s'ajouter la subvention que constitue la rente avec échelle mobile. Nous devons encore ajouter à cela les coûts de la compagnie pour la pension de base, que la compagnie paie seule. Par conséquent, les coûts totaux nets pour la compagnie, si l'on tient compte du régime de pension de base de la compagnie et du régime de rente avec facteur d'augmentation sont considérables, et ils sont probablement à la limite de ce que la compagnie Inco peut assumer.

Le système qui se fonde sur les intérêts excédentaires semble séduisant à première vue, mais si on l'approfondit, on se rend compte qu'Inco, comme la plupart des autres compagnies, a déjà dépensé l'argent sous forme de prestations de retraite régulières, et de prestations supplémentaires dans le cas des retraites anticipées.

M. Miller: Mais qu'est-ce qui prouve cela? Après tout, on nous dit que les compagnies sont . . .

M. Romm: Attendez, d'accord.

M. Miller: . . . en mesure d'offrir des augmentations *ad hoc* des pensions, et en même temps nous savons qu'il y a très peu d'employés qui connaissent les détails des régimes de pension des compagnies.

Qu'est-ce qui nous prouve que ces bénéfices aboutissent vraiment dans les poches des retraités?

M. Romm: Bon. Tout ce que je peux vous dire, c'est que pour me convaincre moi-même, j'ai fait une étude très intéressante de la situation aux États-Unis et au Canada. Dans le cas des intérêts excédentaires, il s'agit de 3 1/2 et de 4 p. 100 environ, et dans ces conditions, on ne peut s'empêcher de penser à l'époque où les taux d'intérêt de 3 1/2 et 4 p. 100 étaient répandus. A cette époque-là, les dispositions de retraite anticipée étaient très rares. Il n'y avait pas non plus de subvention.

J'ai calculé les coûts d'un régime—je vais vous donner cela en détail. Il s'agissait d'un régime fondé sur 1.1 p. 100 du salaire moyen final, dévolution à 35 p. 100 et pension de veuve avant la retraite de 5 p. 100; pension d'incapacité, pension de veuve après retraite subventionnée à 25 p. 100 par la compagnie; tout cela en prenant un taux d'intérêt de 4 p. 100. Pas de prestations de retraite anticipée, parce que telle était la situation dans les années 50 et 60. Il n'y avait pas de prestations de retraite anticipée subventionnée à cette époque. J'ai ensuite comparé cela au régime actuel de la compagnie Inco,

[Texte]

10% interest rate, Inco's present design costs more than this other socially responsible plan, assuming 4% interest. So I satisfied myself on the point.

Mr. Miller: Okay, I cannot follow all that; I am not an actuary and I have not . . .

Mr. Correll: But there have been studies made, sir. I think what we are trying to explain is that this is not a plan that we have used to sneak around the corner on. This is a plan that we have used for a long-range problem that we see coming down the road, that is going to hit all of us as Canadians and industry particularly, and we have made a study of them, and we have come to the conclusion that those were the three main points that have to be considered.

Mr. Miller: Yes, but there certainly is a suspicion, I think, in workers' minds that they are not getting the full benefits of the contributions they make and the employers make.

Mr. Correll: Our plan is a non-contributory plan, by the way. I think that should be understood in the salary and hourly program, that it is a non contributory plan; the company finances all the benefits.

Mr. Miller: But as you have indicated, yourself, that . . .

Mr. Correll: Let me answer the question. I think you have to understand that the benefit levels that we pay out are guaranteed whether we go out of business or stay in business. Whether we have a good year, or we have a bad year, the benefit levels are there and they are paid to that individual. When you talk about excess interest, we use every bit of interest we can, because we manage our plans well, and we make sure we manage all our costs well. This is just another cost of doing business, sir; that is what it is. We make sure that we manage those funds so they give us the best return on our investment that we possibly can get.

I get a little excited about this because we have come through some very, very difficult times just lately. We have had everyone in our Sudbury operation out of work for nine months, salaried people the same as hourly people. We have had a wage freeze on for 24 months. We have had a 10% cut in our executive wages. All of those things have been bearing upon us. Can you imagine if I were to announce to all those people who have been out of work, who have wage cuts or salary cuts, that because of some kind of an excess interest program, we were going to give all the pensioners a raise? I would not know which way to turn.

Mr. Miller: Okay.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Your last question.

Mr. Miller: I think we appreciate the economic times, and we are not planning a pension scheme for tomorrow or the next day. We are looking at pensions for a long period of time.

[Traduction]

régime fondé sur un salaire moyen final de 1.5 p. 100 intégré à des dispositions de sécurité sociale, en tenant pour acquis des taux d'intérêt de 9 et 10 p. 100. Avec des taux de 9 et 10 p. 100, le système actuel d'Inco coûte plus cher que cet autre régime qui était fondé sur un intérêt de 4 p. 100. Je suis donc convaincu des avantages.

M. Miller: D'accord, je n'ai pas réussi à vous suivre, je ne suis pas un actuariaire et je n'ai pas . . .

M. Correll: Mais des études ont été faites, je vous l'assure. Ce que nous essayons de vous expliquer, c'est qu'en aucun cas, nous n'avons cherché à couper les coins. C'est un régime conçu pour résoudre des problèmes à long terme que nous prévoyons, des problèmes auxquels tous les Canadiens, et l'industrie en particulier, vont forcément se heurter. Nous avons étudié ces problèmes, nous sommes parvenus à la conclusion que ces trois principaux facteurs devaient être considérés.

M. Miller: Oui, mais les travailleurs ne peuvent s'empêcher de soupçonner qu'ils ne bénéficient pas entièrement des cotisations qu'ils font eux-mêmes et que les employeurs font également.

M. Correll: Soit dit en passant, notre régime est gratuit. Il faut bien comprendre que pour les employés salariés et pour les employés payés à l'heure, c'est la compagnie qui finance toutes les prestations.

M. Miller: Mais comme vous l'avez dit vous-même, c'est . . .

M. Correll: Permettez que je réponde à cette question. Vous devez bien comprendre que les prestations que nous versons sont garanties, que nous fassions faillite ou que nous continuions. Que nous ayons une bonne année ou une mauvaise année, les prestations sont assurées, elles sont versées. Lorsque vous parlez d'intérêts excédentaires, nous utilisons au mieux tous les intérêts possibles, parce que nous gérons très bien nos régimes, et nous faisons en sorte que nos coûts, également, soient bien gérés. C'est un des coûts du commerce, cela n'est rien d'autre. Nous gérons ces fonds en faisant les investissements les plus rentables possibles.

C'est un sujet qui me tient particulièrement à coeur parce que récemment, nous avons traversé des temps particulièrement difficiles. Dans nos installations de Sudbury, tout le monde a été mis à pied pendant neuf mois, les employés salariés et les employés à l'heure. Nous avons eu un gel des salaires de vingt-quatre mois. Les salaires de nos cadres ont été diminués de 10 p. 100. Voilà le genre de choses que nous avons traversées. Imaginez un instant que j'annonce à tous ces gens-là, qui n'ont pas travaillé, qui ont subi des réductions de salaire, qu'à cause de l'entrée en vigueur d'un programme fondé sur les intérêts excédentaires, nous allons donner une augmentation à tous les pensionnés. J'aurais beaucoup de mal à me justifier.

M. Miller: D'accord.

Le vice-président (M. Desmarais): C'est votre dernière question.

M. Miller: Je comprends que nous traversons des temps difficiles, et ces régimes sont en prévision non pas de la

[Text]

Just in regard to some of the problems we have with unemployment—and we all recognize that—what protection do employees that are laid off now have for their pension plans, particularly the part of that plan that is the employer contribution, in terms of vested interest? Do you have a one-year period in which that fund is guaranteed, or a two-year period? How are people that are currently laid off, and we know there are thousands of them, protected in their pension plans?

Mr. Correll: Their pension plan relates to the actual service that they have at the date of retirement, so those people who are laid off—if we are fortunate they will bring them back—their pension will relate to their years of employment with pay. That is what we call YEPs. At the date of retirement, they will be entitled to receive that. Now, if they are laid off for a year and a half, that year and a half would not be counted towards their pension.

Mr. Miller: But what about the . . .

Mr. Correll: The person that never returns?

Mr. Miller: How long can they be out of work before they lose their contribution of the company in terms of their . . .

Mr. Correll: If they are on lay-off.

Mr. Miller: Yes.

• 1215

Mr. Correll: They start as new employees, depending on their service; anywhere from two years to five years, they can be out of work.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you, Mr. Miller. Before I go to Mr. MacLellan, I think Mr. Dobell has a follow-up question.

Mr. Dobell: Mr. Chairman, just to pursue the issue of the relationship between this plan and what would happen under an excess-interest approach to inflation protection, I am not sure if I correctly understood your argument on this plan. It is in fact not an escalator plan, if you look at the total pension, is it? It is a flat increase each year, and the example you give actually provides, if I understand it correctly, 6% protection in the first year and 3% escalation of the total pension in the end of the period, because it is a flat portion of the base pension; it is \$600 on a \$10,000 pension.

Mr. Charles Hews (Vice-President, Public Affair, Inco): Just as an example.

Mr. Dobell: But in this example, it is not 6% escalation or 6% inflation protection; in the last year of the scheme; it is in fact 3% inflation protection.

Mr. Romm: That is correct. It was designed that way.

[Translation]

situation de demain, pas plus que celle du jour suivant, ces pensions sont en prévision d'une très longue période.

A propos des problèmes de chômage, dont nous sommes tous conscients, dans quelle mesure les régimes de pensions de vos employés sont-ils protégés en cas de mises à pied, en particulier la cotisation de l'employeur? Est-ce que ce fonds est garanti pour une période d'un an, de deux ans? Les gens qui ne travaillent pas actuellement, et nous savons qu'il y en a des milliers, peuvent-ils protéger leur régime de pension?

M. Correll: Les régimes de pensions sont liés aux périodes de service actives au moment de la retraite. Par conséquent, pour les employés qui sont mis à pied, si nous avons la chance de les rappeler, au moment où ils prennent leur retraite, la pension est calculée d'après leur nombre d'années de service avec salaire. C'est ce que nous appelons le YEP. Au moment de la retraite, c'est ce à quoi ils ont droit. Maintenant, s'ils sont mis à pied pendant un an et demi, c'est une année et demie qui est défalquée du calcul de leur pension.

M. Miller: Et que devient . . .

M. Correll: L'employé qui n'est jamais rappelé?

M. Miller: Combien de temps vos employés peuvent-ils être absents avant de perdre leurs cotisations pour . . .

M. Correll: S'ils ont été mis à pied?

M. Miller: Oui.

M. Correll: Ils recommencent avec le statut de nouveaux employés, cela dépend de leur état de service; cela va de deux ans à cinq ans sans travail.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci, monsieur Miller. Avant de donner la parole à M. MacLellan, je crois que M. Dobell a une question à poser.

M. Dobell: Monsieur le président, toujours au sujet des relations entre ce régime et un régime fondé sur les intérêts excédentaires, je ne suis pas certain de bien comprendre votre argument en faveur de ce régime. Il ne s'agit pas vraiment d'un régime avec facteur d'indexation, si vous tenez compte de l'ensemble de la pension, n'est-ce pas? C'est en réalité une augmentation fixe chaque année, et l'exemple que vous nous donnez, si je le comprends bien, assure une protection de 6 p. 100 pour la première année, avec un facteur d'indexation de 3 p. 100 de la pension totale à la fin de la période. En effet, il s'agit d'une proportion fixe de la pension de base, par exemple \$600 sur une pension de \$10,000.

M. Charles Hews (vice-président, Département des affaires publiques, Inco): C'est un simple exemple.

M. Dobell: Mais dans cet exemple, il ne s'agit pas d'un facteur d'indexation de 6 p. 100, ni même d'un facteur de protection contre l'inflation de 6 p. 100. Pour la dernière année, il s'agit bien d'un facteur de protection contre l'inflation de 3 p. 100.

M. Romm: C'est exact, c'est voulu.

[Texte]

Mr. Dobell: It is certainly leaving with the employee the residual risk of inflation.

Mr. Correll: That is part of our policy. I mentioned a three-point policy, that it had to be shared.

Mr. Dobell: Right, but it is shared beyond the possibility that the employee has not accurately forecast inflation rates. The 6% may turn out to be low as a forecast of inflation rates, but in fact it is declining escalation over the period.

Mr. Romm: Right, and in that event I suppose the same concept could be developed on a compound basis.

I will be perfectly frank. When I conceptualized this it was difficult enough, and I conceptualized it on the basis of simple interest. But the same arrangement could be done on a compound interest basis. The escalation, depending on the individual's account balance, could start off with 7%, 8%, 9%, and indeed those purchases have been made, or could be 5% compounded or 6% compounded. We find it administratively convenient to work on the flat basis. But I understand your point.

Mr. Dobell: Okay. I am really asking a three-step question, I guess, and the second part of it is the coverage issue. If I understood your coverage numbers, they are a small fraction of the potential population which elects the savings plan, and then within that there are about half the people who elect the escalating option. I guess the question I would ask is simply, do you anticipate there is any likelihood of really extensive coverage of your total workforce through this kind of a saving plan, or is it always going to be an option which a small fraction of it will be . . . ?

Mr. Correll: It will be an option always, but we anticipate that it is going to spread. That is why we put it into effect. We think the novelty of the thing is working against it right now. But when people see just what it can do, what it has done for Harry and what it has done for Jane, we think it is going to be a very popular plan.

Mr. Romm: It is a little analogous to voluntary life insurance coverage. We really think it is appropriate, and where its contributory arrangement for all employees to elect it, some elect not to, and that is really their choice.

Mr. Hews: I would like to make a comment here if I may. I will make a comment as a recipient of the plan rather than the straight administrator of the plan. It is not a small percentage who have elected to use the plan; it is a large percentage of those who are about to retire who have elected to use the plan. I think there is a little bit of confusion here. The regular pensions for both the hourly rate and the staff are non-contributory. The company pays the full premium for those pensions.

Mr. Dobell: Part of a compensation package.

Mr. Hews: Right. Then with this savings plan, built on the RRSP plan, as you volunteer to get into the RRSP plan you

[Traduction]

M. Dobell: On ne peut contester que l'employé assume une partie du fardeau de l'inflation.

M. Correll: Cela fait partie de notre politique. J'ai parlé d'une politique en trois points; le partage du risque en fait partie.

M. Dobell: Très bien. Mais il ne faut pas oublier non plus que l'employé n'est pas en mesure de prévoir avec précision les taux d'inflation. Finalement, 6 p. 100, ça peut être très faible par rapport aux taux d'inflation véritables, et de toute façon, le facteur d'indexation est dégressif avec le temps.

M. Romm: Précisément, et dans ce cas, le même raisonnement vaudrait également s'il s'agissait d'un calcul composé.

Je vais être très franc avec vous; lorsque j'ai conçu ce régime, il présentait trop de difficultés pour qu'on complique les choses à plaisir, et j'ai calculé cela en partant d'un intérêt simple. Mais les mêmes arguments vaudraient également dans le cas d'un intérêt composé. Le facteur d'indexation, selon le solde du compte de l'intéressé, pourrait partir de 7, 8, 9 p. 100, comme cela a d'ailleurs été le cas; il pourrait s'agir également de 5 p. 100 composés, ou de 6 p. 100 composés. Administrativement parlant, il est utile de calculer cela sur un taux fixe. Je comprends votre argument.

M. Dobell: D'accord. La question que je vous pose est en trois paliers. J'arrive au deuxième palier, il s'agit de l'universalité. Si j'ai bien compris les chiffres que vous avez cités, une faible proportion de vos employés choisissaient le régime d'épargne et, sur ce nombre, la moitié seulement choisissaient l'option du facteur d'indexation. Pensez-vous que ce régime d'épargne a des chances de devenir plus ou moins universel parmi vos employés, à un moment donné, ou bien intéressera-t-il toujours une petite proportion de vos employés?

M. Correll: Il restera toujours facultatif, mais nous pensons qu'il va se généraliser. C'est la raison pour laquelle nous l'avons mis en place. Nous pensons que pour l'instant, c'est trop nouveau pour être vraiment populaire. Par contre, lorsque les gens commenceront à voir toutes les possibilités du système, ce que Harry en a tiré, comment Jane est satisfaite, nous pensons que cela deviendra très populaire.

M. Romm: Cela ressemble un peu à l'assurance-vie facultative. En fait, cela nous semble justifié, et lorsque des arrangements sont offerts à tous les employés sur une base facultative, certains choisissent d'en profiter, d'autres pas, cela les regarde.

M. Hews: Permettez-moi une intervention. Je me place du point de vue du bénéficiaire, et non pas du point de vue de l'administrateur. Ce n'est pas vraiment un petit pourcentage de nos employés qui choisissent le plan; c'est un pourcentage important de ceux qui sont sur le point de prendre leur retraite. Je crois qu'on comprend mal la situation. Les pensions normales destinées aux employés payés à l'heure et au personnel régulier sont gratuites. C'est la compagnie qui paie toutes les primes de ces pensions.

M. Dobell: Cela fait partie des avantages sociaux.

M. Hews: Précisément. Ensuite, il y a ce régime d'épargne, modelé sur l'exemple du REER, et ceux qui choisissent de

[Text]

volunteer to take the option for the RSP. That is separate again, and is an independent element of the total compensation package, you might say.

• 1220

I would suggest that from my reading of it, and talking to people who are experiencing this, as the understanding of what this can do for you—that the only people who have the RRSP plan, the only people who will not be selecting this option, will be those who are in the fortunate position of being able to see usage for that money in their own personal experience; they would be able to gain more through their own administration of it than through this plan. That will be the minority, in my opinion.

Mr. Correll: Those who have made arrangements for a dwelling and have a piece of land they can work on are probably going to be the ones who will not select this sort of thing. They will want to invest their money somewhere else.

Mr. Hews: Or invest it otherwise.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. MacLellan.

Mr. MacLellan: Thank you, Mr. Chairman.

How are the pensioners paying the money in? This has been presented to them just recently. Some are approaching the age of 65. How are they paying the amounts into the savings plan?

Mr. Romm: In North America the savings plan for salaried employees in the U.S. started in 1954 and in Canada in 1957.

Mr. MacLellan: I see.

Mr. Correll: It is an accumulating fund.

Mr. MacLellan: It has been accumulating; I did not realize that.

Mr. Romm: Right. But in the U.K., where it was just established in 1982, that was a problem. We said, how are people getting the money? There we put in a special transition arrangement for older employees at the start of the program. If an individual were, say, over 55, he elected the new savings plan and participated up to the point of retirement, then we would guarantee a certain lump sum in terms of percentage of final pay.

Mr. MacLellan: Oh, I see.

Mr. Romm: We would do that. That is what costs the 0.3% of payroll.

Mr. MacLellan: That is what it was, I see.

A Witness: It was smaller than you would think.

Mr. Correll: To protect that older group. Certainly it was a very popular plan.

Mr. MacLellan: I can imagine; certainly for that age group.

The company's input into this plan is how much, did you say?

[Translation]

souscrire au REER, peuvent également choisir librement le régime d'épargne-retraite. Encore une fois, c'est une option distincte, un élément indépendant de l'ensemble des avantages sociaux, si l'on peut dire.

D'après tout ce que j'ai lu à ce sujet, et après avoir parlé avec des gens directement intéressés, je pense qu'en fin de compte, les seuls inscrits au régime enregistré d'épargne-retraite qui ne choisiront pas cette option seront ceux qui ont la chance ou l'expérience personnelle nécessaire pour investir eux-mêmes cet argent de façon plus profitable. À mon sens, ce sera toujours une minorité.

M. Correll: Par exemple, ceux qui ont acheté une demeure, qui veulent rentabiliser une propriété foncière, ce sont les gens qui risquent de ne pas choisir cette option. Ils préféreront investir leur argent ailleurs.

M. Hews: Ou l'investir autrement.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur MacLellan.

M. MacLellan: Merci, monsieur le président.

Comment les pensionnés versent-ils l'argent? Cette option vient de leur être proposée. Certains approchent de 65 ans. Comment versent-ils l'argent dans le régime d'épargne?

M. Romm: En Amérique du Nord, le régime d'épargne destiné aux employés salariés américains date de 1954, et au Canada, il a commencé en 1957.

M. MacLellan: Je vois.

M. Correll: C'est un fonds cumulatif.

M. MacLellan: Il y a accumulation depuis cette époque; je ne le savais pas.

M. Romm: Précisément. Par contre, au Royaume-Uni, le fonds n'existe que depuis 1982, et cela a posé un problème. Nous nous sommes dit: comment les gens vont-ils toucher l'argent? Nous avons donc prévu des dispositions transitoires spéciales pour les employés les plus âgés, pour la période de départ du programme. Supposons une personne de plus de 55 ans qui choisit de participer au régime d'épargne jusqu'au moment de sa retraite: nous lui garantissons une somme globale sous forme d'un pourcentage de son salaire final.

M. MacLellan: Oh, je vois.

M. Romm: C'est ce que nous avons décidé. Et cela représente un coût de 0.3 p. 100 des salaires que nous versons.

M. MacLellan: Je comprends maintenant à quoi cela sert.

Un témoin: C'est moins qu'on ne l'aurait cru.

M. Correll: C'est une protection pour ce groupe de personnes plus âgées; le régime a été très populaire.

M. MacLellan: Je m'en doute. En tout cas, pour les gens de cet âge-là.

Et combien la compagnie a-t-elle versé à ce régime?

[Texte]

Mr. Romm: In North America employees can contribute up to 6% of pay and the company matches between 50% and 100% of that, depending on age and service; overall, about 4% of pay.

Mr. MacLellan: So it is 4% of pay. And you pick up the total amount after—it is on the escalator annuity.

Mr. Romm: After that.

Mr. MacLellan: After 1980-81 you picked up all the benefits on the escalator annuity.

Mr. Correll: Or to the widow, or survivor.

Mr. MacLellan: To the widow, right. That was my next question. Does this carry on to the life of the widow?

Mr. Romm: Yes.

Mr. MacLellan: It does. On your regular plan, on your non-contributory plan, what is the vesting period?

Mr. Romm: Ten years.

Mr. MacLellan: We have had a lot of people who recommend that a 10-year period is too long a vesting period; that it should be something in the avenue of perhaps two years. What is your feeling on that?

Mr. Romm: That is another question that is a little beyond the ambit of what we were addressing—and I do not mean to be impolite. I think two years would be a bit short.

Mr. Correll: Ten years is too long and two years is too short.

Mr. Romm: The more the available dollars are spread to a given group, the lower the benefit level that can be available. Maybe there is a problem with someone involuntarily terminated—I said I was going to comment at 40 or 45—that is a special problem—with two or three years' service, but it is a lot different for a man of 25 or 26.

Mr. MacLellan: Yes.

Do you have a pension committee, or trustees who actually govern the plan, made up of employees . . . ?

Mr. Hews: Outside directors.

Mr. MacLellan: Yes, outside directors. And do the employees have representation on this board?

Mr. Correll: No.

Mr. MacLellan: Are officers of the company on this board, or are they all outside?

Mr. Correll: The pension plan board of administration—I am the chairman of that board, and it is made up of employees: officers of the company and other employees. Officers of the company and other employees, yes.

[Traduction]

M. Romm: Les employés, en Amérique du Nord, peuvent contribuer jusqu'à 6 p. 100 de leur salaire, et la compagnie assortit cela de 50 à 100 p. 100 de la cotisation de l'employé; cela dépend de l'âge et des années de service. Dans l'ensemble, cela équivaut à environ 4 p. 100 du salaire.

M. MacLellan: Donc, 4 p. 100 du salaire. Et vous versez la somme totale après . . . Ah, il s'agit de la rente avec facteur d'indexation.

M. Romm: Après cela.

M. MacLellan: Après 1980-1981, vous êtes responsables de toutes les prestations dans le cadre de la rente avec facteur d'indexation.

M. Correll: Et également à la veuve, ou au survivant.

M. MacLellan: La veuve, bien. J'y venais justement. Est-ce que c'est assuré à la veuve à vie?

M. Romm: Oui.

M. MacLellan: Oui. Pour votre régime de retraite régulier, celui qui est gratuit, quelle est la période de dévolution?

M. Romm: Dix ans.

M. MacLellan: Beaucoup de gens nous ont dit que 10 ans, c'était beaucoup trop long comme période de dévolution, qu'il vaudrait mieux choisir une période de deux ans, par exemple. Qu'en pensez-vous?

M. Romm: Là encore, cela sort quelque peu de notre sujet, et n'y voyez surtout pas une marque d'impolitesse. Cela dit, je pense que deux ans, ce serait un peu court.

M. Correll: Bref, 10 ans, c'est trop long, mais deux ans, c'est un peu court.

M. Romm: Plus les dollars disponibles sont répartis entre un groupe donné, plus les prestations sont basses. Il y a peut-être un problème dans le cas des employés congédiés contre leur gré—j'allais parler des gens de 40 ou 45 ans, qui constituent un problème particulier—après deux ou trois ans de service, mais pour un homme de 25 ou 26 ans, c'est loin d'être la même chose.

M. MacLellan: Oui.

Est-ce que vous avez un comité des pensions, un groupe chargé de régir le régime, ou des employés . . . ?

M. Hews: Des administrateurs de l'extérieur.

M. MacLellan: Oui, des administrateurs de l'extérieur. Y a-t-il des employés au sein de ce conseil?

M. Correll: Non.

M. MacLellan: Y a-t-il des dirigeants de la compagnie au sein de ce conseil, ou bien viennent-ils tous de l'extérieur?

M. Correll: Le conseil d'administration du régime de pensions, dont je suis le président, est constitué d'employés, de représentants de la compagnie et d'autres employés. Des cadres de la compagnie et d'autres employés, oui.

Mr. MacLellan: Yes.

M. MacLellan: Oui.

[Text]

Mr. Correll: But the answer to . . .

Mr. Hews: There is a pension committee—it is in the corporate directory—made up of four outside directors of the company: two Canadians, one American and one from the U.K.

Mr. MacLellan: Is there another administration committee that reports to that committee?

Mr. Correll: Yes.

Mr. MacLellan: And that is made up from, actually, pensioners within the plan itself, or . . . ?

Mr. Correll: No. Employees.

Mr. MacLellan: Employees.

Mr. Correll: I am the chairman of the board beneath that.

Mr. MacLellan: I see.

That is fine, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Mr. Dobell.

Mr. Dobell: If I could squeeze in the last part of my question here, I just wanted to confirm whether I was reading you correctly that your expectation is that as the coverage of this plan grows it essentially will eliminate the necessity for other avenues of inflation protection; that it would reduce the pressure for ad hoc adjustment and also reduce any requirement for any contractual inflation protection . . .

Mr. Correll: For future pensioners.

Mr. Dobell: —as you come into future coverage.

Mr. Correll: As Elliott described it, we tried to cap off the problem, and those who are currently pensioners will not have a chance to participate. We will have to find other ways there.

Mr. Dobell: I wonder if I could contrast that then. You argued that the so-called excess earnings until now have largely been spent; they have been committed in other kinds of enrichments. One could imagine, though, that that is in some sense a response to the absence of any other kind of inflation protection: you had to do that because there was not inflation protection.

If you started from here and thought about the kind of inflation protection you could build in contractually on an excess interest or some similar sort of basis, thought about the degree of protection that would provide, and compared that with the degree of protection which actually can be expected by your employees participating in the plan you have provided already as the coverage comes along, would you think they are comparable, or would it be true that the voluntary saving plan with the escalating option that you have talked about probably provides less protection than an excess interest plan would looking forward from now?

Mr. Romm: That is difficult to say. I think the account balances that can be built up are quite substantial. We have employees retiring now with account balances of two years' pay, in both Canada and the U.S. One or 1.5 years' pay is

[Translation]

M. Correll: Mais pour répondre . . .

M. Hews: Il existe un comité chargé des pensions, dont le nom figure dans l'annuaire de la société, composé de quatre administrateurs venant de l'extérieur: deux Canadiens, un Américain et un du Royaume-Uni.

M. MacLellan: Y a-t-il un autre comité administratif qui fait rapport au comité chargé des pensions?

M. Correll: Oui.

M. MacLellan: Le comité administratif est-il composé de prestataires qui participent au régime, ou . . .

M. Correll: Non. Il est composé d'employés.

M. MacLellan: D'employés.

M. Correll: C'est moi qui suis président du conseil d'administration.

M. MacLellan: Je vois.

C'est tout, monsieur le président.

Le vice-président (M. Desmarais): Monsieur Dobell.

M. Dobell: Je voudrais compléter ma question. Je voudrais savoir si vous avez bel et bien dit qu'à mesure que la protection offerte par le régime existant deviendra de plus en plus étendue, il ne sera plus nécessaire de prévoir d'autres mesures de protection contre l'inflation; qu'on sentirait moins le besoin de faire des rajustements au fur et à mesure, et d'inclure, dans les contrats, des dispositions de protection contre l'inflation . . .

M. Correll: Pour les futurs prestataires.

M. Dobell: . . . pour les futurs prestataires.

M. Correll: Comme Elliott l'a dit, nous avons essayé de mettre fin au problème, mais ceux qui sont déjà à la retraite ne pourront pas participer. Pour eux, il faudrait trouver autre chose.

M. Dobell: Je voudrais donc faire une comparaison. Vous prétendez que jusqu'ici, la plupart des prétendus gains excédentaires ont été dépensés; ils ont été consacrés à d'autres types d'investissements. On pourrait prétendre, cependant, que cela s'est fait en l'absence de toute autre mesure de protection contre l'inflation: vous avez dû agir ainsi parce qu'il n'existait pas d'autres moyens de se protéger contre l'inflation.

Si vous partez de là et si vous réfléchissez aux mesures de protection contre l'inflation que vous pourriez intégrer au contrat, qu'il s'agisse de l'intérêt excédentaire ou d'un autre mécanisme semblable, si vous réfléchissez au degré de protection que vous voulez offrir et si vous le comparez au degré de protection dont les employés qui participent au régime peuvent s'attendre à bénéficier, croyez-vous que les deux soient comparables, ou serait-il exact de dire que le régime d'épargne facultatif avec possibilité d'indexation, dont vous avez parlé, protège probablement moins contre l'inflation que ne le ferait un régime à intérêt excédentaire?

M. Romm: Il serait difficile de le savoir. Je crois qu'il est possible d'accumuler des montants considérables. Certains de nos employés, au Canada et aux États-Unis, ont accumulé deux années de salaire. Une année de salaire, ou une année et

[Texte]

quite substantial. So there is the wherewithal to purchase a significant amount of protection. In fact, we apply the constraints of the Canadian tax law that the cumulative increase cannot be more than the cumulative change in the CPI from point of retirement. So there is the wherewithal to give ample protection.

Mr. Correll: I guess your other point too is that with a final averaged plan there is a measure of inflation protection built there, and the unions make sure that they bring it to our attention every three years.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): Thank you, Mr. Correll, Mr. Romm and Mr. Hews. I want to thank you very much for an interesting presentation.

Mr. Correll: It has been a pleasure.

The Vice-Chairman (Mr. Desmarais): The committee members will meet again at 3.30 this afternoon.

AFTERNOON SITTING

• 1538

The Chairman: I call the committee to order. I think you understand the problem: Theoretically, committees are not supposed to meet while the bells are ringing. That is why the members are not here. Notwithstanding that, we are going to go ahead. We now have a quorum.

We have with us today the Professional Institute of the Public Service of Canada. My understanding is that the Whip has asked us to be in the House at 4.30 p.m. With that in mind, Jack, in the interest of time, perhaps you could shorten your introductory remarks to allow room for questioning.

Mr. J. Donegani (President, Professional Institute of the Public Service of Canada): I would be happy to do that. I do not intend to read the brief that has been distributed, although there are several points there that I would like to talk to.

• 1540

I think those of you who took an interest in the pension debate with regard to Bill C-133 probably know who we are and whom we represent. So I think we will not spend too much time on defining that to you, except that we have had a couple of roles to play over the last half year or so. We not only represented our 18,000 members but were involved in an inter-union group, and we are certainly very interested and involved in pension issues.

I was also a participant at the national pension conference called by Monique Bégin. I would like to say at the beginning that I think the potential for social good from this committee is probably greater than certainly those other committees I have had to appear before over the last year with regard to legislation. I do wish you luck in coming forth with the recommendations. I have gone through some of these submissions before you, and there is a lot of material there to sift through to try to come to some consensus. It is not going to be easy.

[Traduction]

demie, c'est déjà beaucoup. Il est donc possible de bien se protéger. En fait, au Canada, la loi sur l'impôt comporte une restriction: l'augmentation cumulative ne doit pas dépasser la variation cumulative de l'IPC à partir du moment de la retraite. Il y a donc un moyen d'assurer une protection largement adéquate.

M. Correll: Vous avez dit également qu'un régime comprenant la moyenne des gains ultimes offre déjà une certaine mesure de protection contre l'inflation; tous les trois ans, les syndicats nous le rappellent.

Le vice-président (M. Desmarais): Merci, monsieur Correll, monsieur Romm et monsieur Hews. Je vous remercie de votre exposé fort intéressant.

M. Correll: Ce fut un plaisir.

Le vice-président (M. Desmarais): Le Comité reprend ses travaux à 15h30, cet après-midi.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

Le président: Je déclare la séance ouverte. Vous comprenez sans doute le problème: en théorie, les comités ne sont pas censés se réunir tant qu'il y a la sonnerie et c'est pourquoi les députés ne sont pas ici. Nous allons quand même tenir la réunion, car nous avons maintenant le quorum.

Comparaît aujourd'hui l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Le whip nous a demandé, si j'ai bien compris, d'être à la Chambre à 16h 30. Par conséquent, Jack, vous pourriez peut-être, pour nous économiser du temps, abréger votre introduction pour nous laisser le temps de vous poser des questions.

M. J. Donegani (président de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada): Certainement, c'est une bonne idée. Je n'ai pas l'intention de lire le mémoire qui a été distribué, mais il y a certaines questions dont j'aimerais parler.

Ceux d'entre vous qui ont suivi la discussion sur les pensions qui a été soulevée par le Bill C-133 savent probablement qui nous sommes et qui nous représentons. Nous ne reviendrons donc pas là-dessus, si ce n'est pour mentionner que nous avons eu un rôle à jouer, à plusieurs reprises, au cours des six derniers mois. Nous avons non seulement représenté nos membres, qui sont au nombre de 18,000, mais nous avons également participé à un groupe intersyndical et cette question des pensions nous intéresse et nous concerne au plus haut degré.

J'ai également participé à la conférence nationale sur les pensions qui a été convoquée par Monique Bégin. Je voudrais vous dire, d'entrée de jeu, que ce Comité me paraît mieux en mesure de parvenir à des mesures sociales bénéfiques que les autres comités devant lesquels j'ai comparu pour des questions juridiques au cours de la dernière année, et je vous souhaite bonne chance et beaucoup d'inspiration pour les recommandations. J'ai parcouru certains des mémoires qui vous ont été soumis, et un consensus ne pourra sans doute se dégager

[Text]

I would like to say at the beginning that we believe, as a minimum social objective, we should be attempting to look at allowing people to retire without a large decrease in the quality of life as they have experienced it during their working years. Now, as a general principle, that has to be looked at as to how one can achieve that in real terms with regard to financial support. But I think, as a general principle, we would like to see not only people who are retired but the dependants of those people retired being able to carry on with dignity and a standard of living close to that to which they have been accustomed.

We have looked at the pension system in this country as being basically a three-tier one; and as we spelled out in the brief that was distributed to you, the Old Age Security and Guaranteed Income Supplement make up a basis of that structure. Indeed, the OAS is something that is available to all Canadians at the age of 65, and we feel the amount of the Old Age Security should be increased significantly.

One could ask the question: How much is that? At the moment, it stands at about 15% of the Average Industrial Wage, and we think perhaps one should be looking at something around 25%. That, I am sure, you will be paying attention to, and other organizations who have more interest in that field have presented it to you in their briefs as well.

The Canada/Quebec Pension Plans we also feel have to be looked at in combination with the OAS for those people who are to be recipients of the Canada/Quebec Pension Plans, helping to form a base on which they can adequately retire. At the moment, the maximum benefit from the CPP/QPP would be about 17% of the Average Industrial Wage. We feel there should be a gradual increase to about 50% of the Average Industrial Wage; and what we have suggested you might want to consider is doubling the benefits now with a gradualism to that 50%, because we are all aware there is no such thing as a free lunch. We are not saying level that out, if necessary, with a tax base, but some consideration could be given to the premium base as well. But essentially, we think the benefits from that should be increased.

The area, however, I would like to deal with mostly is in the employer-sponsored pension plans, because that is the area in which I think we would have more expertise to bring to the committee, rather than touching on areas to which other bodies which appear before you are more closely related.

As part of this concept of a three-tier pension plan, however—the OAS and GIS, and then the Canada Pension Plan and then the employer pension plans... we feel, in those cases where there is an integration between the Canada Pension Plan and an employer pension plan, such as exists in the public service but not solely in the public service, this should be re-examined and the employer pension plan should stand on its own, because I think in the minds of most people who are in integrated pension plans...

[Translation]

qu'après un travail considérable de tri, ce qui ne sera pas facile.

Je voudrais dire d'emblée que l'objectif minimal que nous nous fixons, c'est de permettre aux gens de prendre leur retraite sans pour autant voir diminuer considérablement le niveau de vie qu'ils ont atteint pendant leurs années de travail. Mais le principe général qui s'impose, c'est qu'il faut examiner cet objectif à la lumière de ce qui est concrètement faisable, en matière financière. Mais nous voudrions poser en principe général que non seulement les retraités mais également les personnes à leur charge puissent maintenir dans la dignité un niveau de vie proche de celui auquel ils étaient habitués.

Le régime de pensions, dans ce pays, se compose de trois volets, et comme nous l'expliquons dans le mémoire qui vous a été remis, la Pension de sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti en constituent la base. Tous les Canadiens, à l'âge de 65 ans, ont droit à la PSV, et nous pensons que cette allocation devrait être considérablement augmentée.

La question qui se pose alors, c'est à combien s'élève cette allocation. À l'heure actuelle, elle représente environ 15 p. 100 du salaire industriel moyen, alors que 25 p. 100 nous sembleraient mieux correspondre aux besoins. Je sais que vous vous pencherez sur cette question, et que d'autres organisations qui s'y intéressent de plus près vous ont également présenté leurs mémoires.

Nous pensons également qu'il conviendrait d'examiner le RPC/RRQ conjointement avec la PSV pour ceux qui doivent bénéficier de l'un de ces régimes de pension, afin d'aider à constituer une base permettant aux retraités de subsister. À l'heure actuelle, la prestation maximale du RPC/RRQ représente environ 17 p. 100 du salaire industriel moyen. Nous pensons que cette allocation devrait être progressivement augmentée jusqu'à atteindre 50 p. 100 du salaire industriel moyen et nous vous demandons d'envisager de doubler cette prestation en montant progressivement jusqu'à 50 p. 100, car nous savons tous que l'on ne fait pas de cadeaux. Nous ne vous demandons pas de niveler ceci au besoin avec l'assiette fiscale, mais on pourrait peut-être songer à agir du côté des cotisations. Mais pour l'ensemble, nous pensons que ces prestations devraient être augmentées.

Mais la question sur laquelle je voudrais m'attarder, c'est celle des régimes de pensions à cotisations patronales, car c'est une question que nous connaissons particulièrement bien, et nous préférons laisser à d'autres des questions avec lesquelles ils sont particulièrement familiers.

En ce qui concerne la notion de régime à trois volets... la PSV et le SRG, puis le RPC et les régimes à cotisations patronales... nous considérons que, dans les cas où il y a intégration entre le RPC et un régime à cotisations patronales, comme c'est le cas dans la Fonction publique, mais pas uniquement dans celle-ci, il conviendrait de réexaminer la question. Le régime à cotisations patronales devrait avoir une existence propre, car je crois que dans l'esprit de la plupart des gens qui cotisent à des régimes de pension intégrés...

[Texte]

I think you are probably well aware, and it has been brought to the attention of this committee via people in the pension field, that the average person involved in an employer pension plan really does not know the details of that pension plan. The perception is that the pension is based to some degree on the salary at the end of the employment, if it is a service-based plan; but the realization that that may also include, integrated into it, benefits from the CPP rather than being in addition to benefits from the CPP is not clear.

• 1545

To make that crystal clear, we think that segregation should take place, and we have been making that submission on changes in the Public Service Superannuation Act, because that is the one we deal with most closely. But we do not think this is unique to the public service. It is something that should be a general principle.

We also feel with more people doing part-time work, pension plans should be sensitive to this issue. There are a number of reasons why people engage in part-time work. Some of it would be a partial return to a career but not a full return. To some degree it might even be a function of job sharing. But pension credits should be earned for the time that people are at the job site, regardless of whether it is a full-time job or a part-time job. We believe there will be moves in the near future in the Public Service Superannuation Act to allow for that within the federal public service, and it is a principle that should apply equally to all pension plans in existence.

Because employment pension plans are not universally available—the statistics that have come out of the pension debate show that from 1970 to 1978 there was an increase from about 42% to 47.9% of people who were participants in employer plans, which decreased somewhat in 1980 to 47.7%; this probably is a reflection of people in the workforce itself. There should be flexibility here, and that is why we fully endorse the registered pension account concept as spelled out in the green paper.

We also feel that because there is a highly mobile job market when there are jobs—and hopefully we will return to a situation where jobs will be more plentiful once again—to aid this flexibility there should be vesting of pension rights very early. We have said 12 months, some other groups have said immediate, other groups have said two years. But there should certainly be a shortening of that vesting period.

We feel also there should be a situation where pension rights can be transferred from one employer to another where employers do have pension plans. The Government of Canada has allowed this to some extent with those organizations for which it has reciprocal agreements, but there should be some basic mechanism within society, so if a person moves from one employer to another, those pension credits can be transferred

[Traduction]

Vous savez sans doute—les gens qui s'occupent de ces questions de pension ont attiré votre attention là-dessus—que dans l'ensemble les adhérents à un régime à cotisations patronales n'en connaissent pas les détails. Ils ont généralement l'impression que la pension dépend, dans une certaine mesure, du salaire en fin de carrière, s'il s'agit d'un régime basé sur les services; mais ils ne se rendent pas clairement compte que ceci peut également comporter, intégrées au régime, les prestations du RPC et que les prestations de leur régime ne s'ajoutent pas à celles du RPC.

Pour que ceci ressorte clairement, nous considérons qu'il devrait y avoir séparation, et nous avons fait une proposition de changements à la Loi sur la pension de la Fonction publique, parce que c'est celle qui nous concerne le plus. Mais la question ne se pose pas seulement, à notre avis, dans la Fonction publique. C'est un principe qui devrait être généralisé.

Il nous semble également qu'avec un nombre croissant de gens qui travaillent à temps partiel, les régimes de pensions devraient tenir compte de ces situations. Il y a un certain nombre de raisons pour lesquelles les gens travaillent à temps partiel: certains veulent continuer à travailler, mais pas à plein temps, et il arrive parfois que l'on partage un emploi. Mais les gens devraient acquérir des crédits de pension pour le temps où ils se trouvent sur le lieu de travail, et le travail à temps partiel devrait être reconnu au même titre que le travail à plein temps. Nous croyons qu'une évolution se dessine en ce sens dans la Fonction publique fédérale, et qu'il y aura des modifications à la Loi sur la pension de la Fonction publique, mais le principe devrait également s'appliquer à tous les régimes de pensions.

Mais ces régimes n'existent pas partout—d'après les statistiques produites à la suite de cette discussion sur les pensions, il apparaît que de 1970 à 1978, les participants aux régimes à cotisation patronale sont passés de 42 p. 100 à 47.9 p. 100, pour légèrement diminuer à 47.7 p. 100 en 1980 ce qui tient probablement à la nature de ceux qui font partie de la population active. Ce régime devrait être assoupli, et c'est pourquoi nous sommes tout en faveur de la notion de comptes enregistrés de pension, telle qu'elle est exposée dans le Livre vert.

Nous considérons également que compte tenu de la mobilité du marché de l'emploi, lorsqu'on trouve du travail, espérons que cette situation se rétablira bientôt, il conviendrait, pour permettre cet assouplissement, d'ouvrir très rapidement ces droits à pension. Nous avons parlé de 12 mois, d'autres groupes ont réclamé une dévolution immédiate, d'autres groupes encore ont parlé de deux ans. Ce qui est certain, c'est que cette période devrait être abrégée.

Nous considérons également que les droits à une pension devraient être transférés d'un employeur à l'autre lorsqu'il s'agit de régimes à cotisation patronale. Le gouvernement du Canada a autorisé ceci, dans une certaine mesure, dans le cas d'organisations avec lesquelles il a conclu des accords réciproques, mais il devrait exister, d'une façon générale, un dispositif permettant à une personne qui passe d'un employeur à l'autre

[Text]

to that employer; and if the employer does not have a pension plan, then a registered pension account should be established for that purpose.

I am sure you would anticipate my touching on, and indeed I intend to, the value for people who are retired of inflation protection. I think this is a concept that has been endorsed in the past by a number of people, including, in October 1977, the Prime Minister in a letter to the late Joe Power, wherein—if I could quote that, because we totally share that sentiment . . . he says:

In our society, pensions provide a means of sharing risks so that we can retire in reasonable security and dignity, without fear of the future. Protecting pensions from inflation by indexing them to increases in the cost of living should be an integral part of our pension schemes. Indexing does not give pensioners an increasingly larger claim on our economy's production, that is, more money to buy things they could not earlier afford. Rather indexing merely enables pensioners to maintain, roughly, their same standard of living.

Even a modest rate of inflation destroys, at a devastating rate, the buying power of people on fixed incomes. Pensioners are out of the workforce and cannot bargain or strike for larger incomes. They are not the cause of inflation, they are its victim. We have an obligation to help protect them.

We feel very strongly along these lines; and in fact, since historically interest rates are ahead of inflation, pension funds themselves are able to generate moneys to do this, provided there is an annual in-flow from the employer and the employee and not, as often happens, the people who are administering pension plans, particularly in the private sector, taking advantage of high interest rates so the plan generates its own annual cashflow. Provided there is a commitment that pensions are a deferred wage and part of the benefit package, that will be paid for by employer and employee into the plan and this could be well realized.

With the federal public service we have a concern, when we read the reports from the Auditor General, about unfunded liabilities of \$12.5 billion. But we would point out that these accounts are not being credited with approximately \$7 billion of income, and further, according to a recent Hansard, they could have earned an additional \$5.5 billion, had they been invested along the same lines as the SRBA.

• 1550

I touch on the public service fund only to say that I believe it demonstrates that with proper investing indexed pensions are a viable benefit for pension plans everywhere in society, provided, as I said before, there is this annual cashflow commitment on the part of the employer and the employee. We would say that the experience of the public service fund would

[Translation]

de conserver ses crédits de pension et de les transférer au nouvel employeur. Dans le cas où ce dernier n'aurait pas de régime de pension, un compte de pension enregistré devrait être établi à cette fin.

Vous ne serez certainement pas étonné de m'entendre parler de la protection contre l'inflation, et de ce qu'elle représente pour les retraités. C'est une notion à laquelle ont souscrit un certain nombre de gens, y compris, en octobre 1977, le Premier ministre dans une lettre à feu M. Joe Power, dans laquelle il disait:

Dans notre société, les pensions constituent un moyen de partager les risques afin que nous puissions prendre notre retraite et jouir d'une sécurité et d'une dignité raisonnables sans craindre l'avenir. La protection des pensions contre l'inflation par leur indexation au coût de la vie devrait constituer une partie intégrante de nos régimes de pension. L'indexation n'offre pas aux retraités une plus grande part de notre production de l'économie, c'est-à-dire plus d'argent pour acheter des choses qu'ils ne pouvaient se permettre auparavant. Bien au contraire, l'indexation permet à peine à ces personnes de maintenir plus ou moins leur niveau de vie.

Un taux d'inflation même modeste détruit à un rythme effrayant le pouvoir d'achat des personnes dont le revenu est fixe. Les retraités par définition ne font plus partie de la population active et ne peuvent donc négocier de meilleurs revenus ou bien faire la grève. Bien loin d'être la cause de l'inflation, ils en sont les victimes. Nous devons donc tout faire pour les protéger.

Nous sommes tout à fait de cet avis et puisque l'histoire a démontré que les taux d'intérêt dépassent l'inflation, les fonds de retraite rapportent donc, à condition qu'il y ait un apport annuel de l'employeur et de l'employé et non, comme cela arrive si souvent, que les gens qui administrent les régimes de retraite, en particulier dans le secteur privé, profitent des taux d'intérêt élevés de sorte que le régime crée sa propre rentrée de fonds. Si l'on accepte comme principe que les pensions constituent un report de salaire et font partie de l'ensemble des prestations, pour lesquelles cotisent employeur et employé et que l'on tire les conséquences de ce principe.

La lecture des rapports du Vérificateur général, où il est question d'un passif non provisionné de 12.5 milliards de dollars, nous donne des inquiétudes en ce qui concerne la Fonction publique fédérale. Nous voudrions signaler que ces comptes ne sont pas crédités d'environ 7 milliards de revenus et qu'en outre, d'après un récent Hansard ils auraient pu rapporter 5.5 milliards de dollars s'ils avaient été investis de la même façon que les prestations de retraite supplémentaires.

Je vous parle du régime de la Fonction publique car c'est un excellent exemple du fait que l'indexation des pensions n'empêche pas de réaliser des profits acceptables avec un bon programme d'investissement à condition, bien entendu, que l'employeur et les employés s'engagent à assurer des mouvements de caisse annuels. L'expérience du régime de la

[Texte]

indicate that a shared contribution of 7% and 7% would be approximately what we are looking for.

This was also echoed by the late Robert Andras in 1976 when he was addressing the attacks at that time on the concept of indexed pensions for public servants, when he also indicated the advantage that lay for companies administering their pension plans, because of rising stock markets at that time and the investment portfolios of those pension plans. So we recommend that employers' contributory share of matching contributions be on the same basis as employees.

There is another item that inflation really affects on pension plans, and that is the averaging period. We feel that an averaging period should be, particularly in times of increasing inflation, more narrow than exists in many pension plans and that perhaps we should be looking at three years.

One item that we feel very strongly about for pension plans in the private sector and in the public sector is that they should be under joint trusteeship; that pension plans should be registered; that all pension plans including those in the public sector should be subject to the same rules and protections applied for by the Department of Insurance so that there is confidence among the participants of the plan that benefits for which they are paying will be achieved.

I am right now in communication with the President of the Treasury Board to attempt to once again get discussions on the road with regard to the public scheme for joint trusteeship. Hopefully, if we can make some movement there it will show some leadership to the private sector in that area.

One item that I believe, Mr. Chairman, you have expressed some comments on—and indeed, at the meeting we were both at in Toronto, I asked you a question in relation to it, although a polite question because that was in the aftermath of Bill C-133 and it was not the forum to discuss that in particular . . . is the fact that the \$3,500 limit on tax-free contributions to pension plans is an archaic number. It should be increased. We suggested the retroactive indexing, which would bring it to approximately \$10,000. But it should be increased so that not only is there more incentive for those people who have extra cash to commit to an RRSP but this would, I think, also be of great benefit to the small business community, the employers of 10 people or less, where there would be an added incentive to provide pension support for employees where a larger registered pension plan as we know it would not be available.

We feel this should also lessen the commitment upon government to protect people in the retirement years if they have the opportunity and the incentive and the means to do this on their own. This would, of course, not affect the population as a whole, but it would affect a significant portion of that and create less burden on the part of the Government of Canada. So we would like to see that ceiling increased.

So essentially, to sum up, and in particular regard to the employer-sponsored pension plans, that third tier, we would

[Traduction]

Fonction publique nous porte à croire qu'une contribution partagée de 7 p.100 pour les deux parties suffit amplement.

Le regretté Robert Andras a prétendu la même chose en 1976 en réponse aux critiques faites au sujet de l'indexation des pensions des fonctionnaires. Il avait également mentionné que les entreprises avaient tout intérêt à administrer leur propre régime de pension compte tenu des fluctuations à la hausse de la bourse à cette époque et des portefeuilles d'investissement de ces régimes. Nous recommandons par conséquent que les contributions de l'employeur soient égales à celles des employés.

Le taux d'inflation influe sur un autre aspect des régimes de pension, à savoir, la période qui sert au calcul de la moyenne. À notre avis, cette période devrait être réduite à 3 ans, surtout en période d'inflation croissante.

Nous sommes également fortement d'avis que les régimes de pension privés et publics devraient être régis par un Comité mixte de fiduciaires et qu'ils soient tous enregistrés. Qui plus est, nous estimons que tous les régimes de pension, tant du secteur public que du secteur privé, soient assujettis aux mêmes règles et sauvegarde que demande le Département des assurances donnant ainsi aux membres du régime confiance qu'ils toucheront les prestations qu'ils paient.

J'ai communiqué avec le président du Conseil du Trésor pour lui demander encore une fois de lancer le débat sur le régime public de fidéicommiss mixte. Il espère que si nous réalisons des progrès en ce sens, nous serons en mesure de montrer la voie au secteur privé dans ce domaine.

J'aimerais soulever un autre aspect, monsieur le président, qui a fait l'objet de discussions à la réunion à laquelle nous assistions tous deux à Toronto. Je vous avais alors posé une question à ce sujet, même si elle était un peu mitigée, car c'était immédiatement après l'adoption du Bill C-133 et les circonstances ne se prêtaient pas à ce débat. Vous avez certainement deviné que je veux parler de la limite désuète de \$3,500 sur les contributions libres d'impôt à des régimes de retraite. Cette limite devrait être augmentée. Nous recommandons une indexation rétroactive qui pousserait le plafond de ces cotisations à quelque \$10,000. Une disposition en ce sens n'encouragerait pas seulement ceux qui ont des fonds supplémentaires à investir dans un REER, mais aussi les petites entreprises de 10 employés ou moins qui seraient probablement beaucoup plus portées à offrir un régime de retraite à leur personnel qu'à l'heure actuelle où nous n'avons que des régimes enregistrés d'épargne retraite fort limités.

Si les retraités avaient les moyens, les encouragements et les appuis nécessaires pour assurer leur retraite, le gouvernement aurait moins besoin de s'occuper de leur protection. Ces mesures ne toucheraient pas, bien entendu, toute la population, mais elle en viserait un pourcentage important et réduirait le fardeau du gouvernement. C'est pourquoi nous estimons qu'il conviendrait d'augmenter le plafond des contributions libres d'impôt à un REER.

J'arrive maintenant à une conclusion qui porte plus particulièrement sur les régimes de pension de l'employeur. Nous

[Text]

like to see short vesting, a greater degree of portability on the pension plans, inflation protection, joint trusteeship and participation so that the members of the plan could feel secure that their benefits will be there, a realization on employers that pensions are deferred wage and they have a commitment as part of the benefit package to match contributions to pension plans. I think for at least the working segment of society that would give a greater confidence in the expectations of their retirement age.

Just one item that is not covered in our brief, but which I noticed some of the other witnesses before you commented on it, just for interest, our organization also is opposed to mandatory retirement. I noticed you have had a few people bring that to you, so I thought I would mention that in closing.

The Chairman: Thank you, Mr. Donegani.

I would like a bit of clarification just on your brief itself, because one of the questions I was going to ask is on this area of increase in the Old Age Security. You have clarified it somewhat by saying it should go up to 25% of the Average Industrial Wage; at least you said that in your presentation just now.

Mr. Donegani: Yes.

• 1555

The Chairman: Does that include both the Old Age Security plus the GIS, that they should equal . . . ? In other words, you are opposed to the GIS, I take it, and you feel that . . .

Mr. Donegani: It is not that. We feel that the Old Age Security scheme should be such that the GIS would hardly have to be called into being. I believe in West Germany, for instance, about 97% are supported by a plan like the OAS. Yes, we would like to see the OAS increased to the point where the GIS would hardly ever have to be brought in.

The Chairman: All right. So the Old Age Security, that first net, would be 25% of the Average Industrial Wage?

Mr. Donegani: That is the figure we are suggesting, yes.

The Chairman: And you are recommending that the second tier, the Canada Pension Plan be doubled, so that it would be 50%.

Mr. Donegani: Doubled immediately and gradually increased to that point. Right now it is about 17%. This is not the area in which our expertise lies, so we have not been definitive on the numbers, but on the concept we are saying that if you are going to look toward doubling that benefit, where are you going to get the money? Doubling the premium might be a valid trade-off there.

[Translation]

serions en faveur d'une période réduite de dévolution concernant ce troisième niveau, d'une amélioration de la transférabilité, de protection contre l'inflation, d'un fidéicommis et d'une participation mixte qui donnerait une meilleure garantie concernant leurs prestations aux membres d'un régime et ferait comprendre aux employeurs que les prestations de retraite constituent un salaire différé et qu'ils doivent s'engager à fournir des contributions au régime de retraite égales à celles de leurs employés dans le cadre de l'ensemble des avantages sociaux. À mon avis, ces améliorations permettraient aux salariés d'avoir beaucoup plus confiance dans le sort qui les attend à la retraite.

J'aimerais aborder un autre sujet dont votre mémoire ne traite pas. Cependant, j'ai constaté que des témoins ont fait allusion à cette question. Par conséquent, je tiens à souligner pour votre gouverne que notre organisation s'oppose également à la retraite obligatoire. J'ai cru bon de le mentionner en conclusion.

Le président: Merci, monsieur Donegani.

Je voudrais une explication supplémentaire concernant votre mémoire. J'allais justement soulever la question de l'augmentation des prestations de sécurité de la vieillesse. Vous avez dit, du moins dans votre mémoire, que vous étiez en faveur d'une augmentation à 25 p.100 du salaire industriel moyen.

M. Donegani: C'est exact.

Le président: Est-ce que cela comprend à la fois la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti, qui devraient être . . . ? Autrement dit, je crois comprendre que vous êtes contre le SRG et que, pour vous . . .

M. Donegani: Ce n'est pas cela. Nous estimons que le système de la sécurité de la vieillesse devrait pratiquement rendre le SRG inutile. En Allemagne de l'Ouest, par exemple, environ 97 p. 100 des gens sont inscrits à un plan comparable au système de sécurité de la vieillesse. Effectivement, nous aimerions que les versements augmentent suffisamment pour rendre pratiquement inutile le SRG.

Le président: Très bien. Par conséquent, cette première somme nette, la Sécurité de la vieillesse, serait fixée à 25 p. 100 du salaire industriel moyen?

M. Donegani: C'est effectivement le chiffre que nous proposons.

Le président: Et au deuxième niveau, vous proposez de doubler le Régime de pensions du Canada qui serait ainsi porté à 50 p. 100.

M. Donegani: Doublé immédiatement et porté progressivement jusqu'à ce point. Pour l'instant, il s'agit d'environ 17 p. 100. Nous ne sommes pas spécialistes en la matière, nous n'avons donc pas de chiffres précis, mais, quant au principe, nous pensons que, si l'on envisage de doubler ces prestations, il faut se demander d'où viendra l'argent. Il y a peut-être lieu de doubler les primes, ce serait une concession valable.

[Texte]

The Chairman: But you would want it to be up to 50% of the Average Industrial Wage?

Mr. Donegani: Yes.

The Chairman: All right. In addition, whether in public service or private sector plans, for 35 years' service, or 30, at 2% a year on a flat benefit, or whatever, you are looking at roughly a 70% replacement. Are you not worried if you add this up? You are getting into the situation where, if we did all those, you would be looking at roughly a 125% to 130% replacement.

Mr. Donegani: Our experience, of course, in the past with regard to the 2% per year is 70%; but 70% of what? It is not 70% of your last year's income, it is 70% of some average. For instance, in the case of the public service it is the best six years: and when inflation is at 8%, let us say, that is 57% of your last year's salary. That is one of the reasons why we are talking about defining the three tiers as well. In the minds of many people it is: I get 2% per year of service, I have worked 35 years, so I am going to get 70%. The average person, not looking at that, when asked 70% of what, would say 70% of my last year's salary—even though it is repeated many times that it is not, that it is an averaging of your best three, best five, or your best six years, in our case.

The Chairman: Coming back to Mr. Donegani, in addition you are also recommending that all these systems also be fully indexed to the CPI.

Mr. Donegani: Yes.

The Chairman: You are not afraid that you are asking for too much, that you might be overloading the system?

Mr. Donegani: I do not think you are overloading the system. I am not going to get into the actual funding and investments of the Canada Pension Plan, because that is used for purposes other than it would be if it were a funded pension plan. But for a pension plan such as either the public service one or employer sponsored pension plans that are based on keeping a plan actuarially funded, what normally happens, in the normal course of doing business, is that when they go to the actuarial review and the actuaries say how much money should be in the plan, it is realized that the plan is making enough interest, usually, under times of high interest rates, to carry the cashflow commitment. So the employer is not making any cashflow commitment. That is one of the reasons why you do not have a fund that is sufficient to carry indexing. We are saying that, however the plan is shared, whether it is fully employer supported or it is 5%-5% or 6%-6%, or whatever, if it is recognized at the beginning that that employer contribution is not a gratuity to be used to provide a pension after retirement but is indeed part of the ongoing benefit package and is made to a fund at that point on an annual basis in respect of those employees, then over the course of the fund it will earn sufficient interest to pay out the inflation that will be the peg for indexing pensions, because interest rates

[Traduction]

Le président: Mais vous voulez que l'on en arrive à 50 p. 100 du salaire industriel moyen?

M. Donegani: Oui.

Le président: Très bien. De plus, que ce soit dans la Fonction publique ou dans le secteur privé, il y a des régimes pour 35 ans de service, ou 30 ans, à 2 p. 100 par année, des prestations fixes avec un remplacement d'environ 70 p. 100. Est-ce que l'addition de tout cela ne vous inquiète pas quelque peu? En fin de compte, si nous faisons tout cela, le taux de remplacement serait de 125 à 130 p. 100 environ.

M. Donegani: Notre expérience passée nous a démontré que 2 p. 100 par an c'était 70 p. 100, mais 70 p. 100 de quoi? Ce n'est pas 70 p. 100 du revenu de votre dernière année active, c'est 70 p. 100 d'une moyenne quelconque. Par exemple, dans le cas de la Fonction publique, c'est la moyenne des six meilleures années: lorsque l'inflation est à 8 p. 100, par exemple, cela représente 57 p. 100 du salaire de votre dernière année. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous voulons que les trois niveaux soient bien définis également. Pour beaucoup de gens, la situation est la suivante: ils reçoivent 2 p. 100 par année de service, ils ont travaillé 35 ans, par conséquent, cela fera 70 p. 100. Indépendamment de cela, si vous demandez à une personne quelconque 70 p. 100 de quoi, elle vous répondra probablement 70 p. 100 du salaire de sa dernière année, bien qu'on répète très souvent que ce n'est pas le cas. En réalité, il s'agit de la moyenne des trois, cinq ou six meilleures années.

Le président: Je reviens à M. Donegani; vous recommandez, de plus, que tous ces systèmes soient pleinement indexés sur l'indice des prix à la consommation.

M. Donegani: Oui.

Le président: Et vous n'avez pas l'impression que vous réclamez trop, que le système risque d'être surchargé?

M. Donegani: Je ne pense pas que le système soit surchargé. Je n'ai pas l'intention de discuter des détails de financement et des investissements du Régime de pensions du Canada, car il sert à d'autres fins qu'un simple régime de pensions financé. Cela dit, en règle générale, les régimes de pension, qu'il s'agisse de ceux de la Fonction publique ou des régimes privés de certains employeurs, le financement est calculé sur une base actuarielle et les choses se passent de la façon suivante: au moment de la révision actuarielle, les actuaires déterminent combien d'argent doit être dans le fonds et on s'aperçoit qu'il y a suffisamment d'intérêts, surtout en période de taux d'intérêt élevés, pour effectuer les versements voulus. C'est une des raisons pour lesquelles le fonds n'est pas suffisant pour assurer l'indexation. Nous estimons que quelle que soit la répartition du plan, qu'il soit financé entièrement par l'employeur ou que les frais soient partagés à 5 p. 100—5 p. 100 ou 6 p. 100—6 p. 100, si l'on prend pour acquis dès le départ que la contribution de l'employeur n'est pas un cadeau qui servira à assurer la retraite des employés le moment venu, mais qu'il s'agit au contraire d'un avantage social parmi d'autres, eh bien, avec le temps, les intérêts accumulés seront suffisants pour compenser l'inflation, ce qui est une forme d'indexation, puisque, traditionnellement, les taux d'intérêt galloperont en avant de l'infla-

[Text]

traditionally run ahead of inflation. It is a simple mathematical thing, as long as you are making the contribution.

The Chairman: Many of the groups that have appeared before us, both employer and employee groups—organized unions, etc.—have mentioned that they do not want us to get involved in legislating excess interest. In fact, most of the groups that represent the employers have said that excess interest really does not exist, that the excess interest has been used to increase benefit packages of pensions. Union groups, on the other hand, are saying that they would prefer to leave it to the collective bargaining process, that any excess interest generated in the funds should be something that is negotiated between the union and the employer. Do you want to comment?

• 1600

Mr. Donegani: Only to the extent that this ties in with the whole concept of joint trusteeship of those pension moneys. If the representatives of the employer and the employees wish to change the formula by which benefits will be paid out in retirement age to something other than automatic indexing to CPI, to some function of the health of the fund, that can be done. Clearly, if you are going to tie it strictly to CPI and you get into a period of extremely high inflation, there might be a need to increase premiums or to look at some other formula to arrive maybe at a lesser benefit but still one that will increase over time.

One of the problems we have in the public sector, of course, is that we are not in a position to negotiate changes to the superannuation account other than lobbying for legislative change. We have no control over the benefits, which therefore means that either we have a joint trusteeship where we can make those decisions or else we have a formula that is rigidly adhered to.

The Chairman: This will be my last question before opening it up to the other members. In looking at your recommendations, a lot of the concern expressed by all groups in our society, whether they are workers or the larger companies that have appeared before us—they mentioned that whatever we do in terms of legislation on pension reform we should not make it so prohibitive that it is going to dampen the economic recovery.

If we were going to double the Canada Pension Plan, it would take in the recommendations of the increase in Old Age Security, which would mean either increasing taxes to pay for that or increasing the size of the federal deficit in order to do that under the OAS, notwithstanding any of the recommendations that we would make in the areas of registered retirement savings plans limits . . . loss of revenue.

For instance, to fully fund your CPP existing benefits would be 9% of the payroll. Doubling it would take us up roughly to the 16% to 18% level, just on the Canada Pension Plan. In addition, for instance, your public servants are already at 14% if you add 7% and 7%.

[Translation]

tion. C'est une simple formule mathématique, il suffit de faire les contributions.

Le président: Beaucoup de groupes ont comparu devant nous, employeurs et employés, syndicats, et cetera, qui nous ont dit de ne pas nous occuper des intérêts excédentaires. En fait, la plupart des groupes qui représentent les employeurs nous ont dit qu'il n'y avait pas vraiment d'intérêts excédentaires, que, dans la mesure où il y en avait, ils avaient été utilisés pour arrondir les avantages sociaux et en particulier les pensions. Les groupes de syndicats, de leur côté, prétendent que le processus des négociations collectives est amplement suffisant et que les intérêts excédentaires qui peuvent se produire dans les fonds doivent faire l'objet de négociations entre le syndicat et l'employeur. Qu'en pensez-vous?

M. Donegani: Uniquement dans la mesure où cela se rattache au principe du contrôle mixte de ces fonds de pension. Si les représentants de l'employeur et ceux des employés souhaitent modifier la formule de versement des prestations de pensions de retraite, rattacher cette formule à un autre facteur que l'indexation automatique à l'indice des prix à la consommation, par exemple, en faire une fonction de la prospérité du fonds, cela peut être fait. De toute évidence, si l'on s'en tient strictement à l'indice des prix, lorsqu'arrive une période d'inflation élevée, les primes risquent d'augmenter ou bien il faut trouver une autre formule pour diminuer les prestations tout en effectuant des augmentations progressives.

Un des problèmes du secteur public, bien sûr, c'est qu'il est impossible de négocier des modifications au compte de retraite, sinon en exerçant des pressions pour obtenir des changements législatifs. Nous n'avons aucun contrôle sur les prestations, et par conséquent, soit nous en venons à un contrôle mixte qui nous permet de prendre ces décisions, soit nous nous en tenons strictement à la formule.

Le président: Ce sera ma dernière question puis je céderai la parole à mes collègues. En regardant vos recommandations, j'y retrouve beaucoup de préoccupations d'autres groupes de la société, qu'il s'agisse des travailleurs ou des grosses compagnies qui ont comparu devant nous et qui nous ont dit que, quoi que nous fassions pour modifier les régimes de pensions, nous devons surtout prendre garde de ne rien faire qui risque de porter atteinte à la relance économique.

Si nous décidions de doubler le Régime de pensions du Canada, cela tiendrait compte des recommandations relatives à une augmentation de la sécurité de la vieillesse et cela signifierait une augmentation des impôts pour compenser la différence ou bien encore une augmentation du déficit fédéral, et cela, quelles que soient les recommandations que nous pourrions faire sur la limitation des plans d'épargne-retraite enregistrés . . . pertes de revenus.

Par exemple, pour financer pleinement les prestations actuelles du Régime de pensions du Canada, il faudrait 9 p. 100 des salaires. En doublant cela, nous passerions au niveau de 16 à 18 p. 100 environ, et cela, uniquement pour le Régime de pensions du Canada. N'oublions pas d'autre part que les

[Texte]

Do you not feel that is going to be an excessive amount of money to pay for pensions?

Mr. Donegani: It might be, but the reason we included that recommendation on the Canada/Quebec Pension Plan is that in looking at the minutes of this committee there have been recommendations placed before you about increasing the CPP benefits rather significantly to 50% of the average wage immediately by some groups, and a gradual approach, which we are recommending here, I think by one other. So we included that recommendation in our plan in order to try to approach it a bit more responsibly.

If you are going to do that, then I do not think you can restrict yourself to the tax base to do it, and that is why we suggested that you might also want to look at the increase in premiums. It is unique for us to be in a position where we are saying that we should ask our members to pay more out of their pay cheque, but I think we have to be responsible in looking at this as well. There was a bit more in response to some of your other witnesses if that recommendation was put in than what would be in our sphere of influence, which is the employer pension plan portion of our brief.

The Chairman: I guess one last question. Do you think there is a general perception by your members . . . ? You would have a good contact with your membership. On the financing of the Canada Pension Plan, a number of groups have appeared before us and recommended doubling of it; not that I think if I were sitting at that other end I would be asking for doubling as well, given the fact that only 30% of the benefit is now being paid for by that recipient. In other words, there is a windfall profit of roughly, if you look at it that way, \$42,000 per person that has to be picked up by the next generation.

Do you think that is well understood by the Canadian public?

Mr. Donegani: I think the pensions are not well understood by many people so when we are talking in this whole area we are not looking for that type of understanding. We certainly have read a lot in the literature on pensions over the past 10 years about the future generations having to support an overburdening debt, and of course that reflects directly how those moneys are used. I think by people who have a superficial knowledge of the Canada/Quebec Pension Plan there is a lot of fear there. You can talk to a lot of people and you probably hear a lot of comments that the fund is bankrupt, there is no money, it is lent out to the provinces at next to no interest rate, because that really is not a pension plan as pension plans are traditionally set up. I think our members are pretty responsible and would like to see for themselves the ability to contribute in the point situation for a pension plan that will meet their needs. But we also have to look at those people who are not in a position because of the economic condition or their own economic state to do that. So we have to try to introduce some social consciousness for those people.

[Traduction]

fonctionnaires sont déjà à 14 p. 100; il faut encore ajouter 7 p. 100 et 7 p. 100.

Ne craignez-vous pas que les dépenses en pensions ne deviennent excessives?

M. Donegani: C'est possible, mais si nous avons choisi de faire cette recommandation à propos du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec, c'est qu'en lisant les comptes rendus de votre Comité, nous nous sommes aperçus que vous aviez eu des recommandations sur l'augmentation des prestations du Régime de pensions du Canada qui allaient jusqu'à 50 p. 100 du salaire moyen de certains groupes; ces recommandations voulaient que les augmentations soient immédiates alors que nous, nous recommandons une progression. Nous avons donc choisi cette voie dans un effort de réalisme.

Si vous choisissez cette solution, je ne pense pas que vous puissiez vous en tenir à une base fiscale; c'est pour cette raison que nous vous suggérons de remettre en question également l'augmentation des primes. Vous reconnaîtrez que ce n'est pas souvent que nous sommes d'avis de demander à nos membres de payer encore plus, mais je pense qu'il faut être raisonnable dans ce cas également. Vous avez entendu d'autres témoins qui voulaient aller encore plus loin que nous ne le recommandons puisque dans notre mémoire nous nous en tenons au régime de pensions des employeurs.

Le président: Une question encore. Pensez-vous que pour l'ensemble de vos membres . . . ? J'imagine que vous entretenez de bonnes relations avec vos membres. À propos du financement du Régime de pensions du Canada, un certain nombre de témoins nous ont recommandé de le doubler. Si nous étions de l'autre côté de la barrière, je doute que nous recommandions cela également, puisque 30 p. 100 seulement des prestations sont aujourd'hui versées aux bénéficiaires concernés. Autrement dit, c'est un bénéfice inespéré d'environ \$42,000 par personne, si l'on se place de ce point de vue, et qui sera assumé par la génération suivante.

Avez-vous l'impression que le public canadien comprend bien cela?

M. Donegani: J'ai l'impression que beaucoup de gens comprennent mal les questions de pensions et nous ne nous attendons pas à ce genre de compréhension. Bien sûr, nous avons lu beaucoup de choses sur les pensions depuis 10 ans, sur le fardeau énorme que devront supporter les générations futures, et bien sûr cela influence directement la façon d'utiliser cet argent. Je pense que les gens qui comprennent le moins le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec ont de grandes inquiétudes. Vous n'avez qu'à parler aux gens, ils vous diront souvent que le fonds est en faillite, qu'il n'y a pas d'argent, que l'argent a été prêté aux provinces pratiquement sans intérêt, parce qu'en réalité ce n'est pas un régime de pensions dans le sens traditionnel du terme. Je crois que nos membres sont pas mal raisonnables et qu'ils voudraient avoir la possibilité de cotiser à un régime qui réponde à leurs besoins. Mais il faut aussi tenir compte de ceux qui n'ont pas les moyens de participer. Il faut faire preuve de responsabilité sociale et tenir compte de ces personnes-là.

[Text]

• 1605

It is not easy to come up with something which could be almost universal, yet not try to differentiate on means tests or whatever between various segments of our society. Yes? Did you want to say something? You seemed to be . . .

Mr. T. Williams (Staff Member, Professional Institute of the Public Service of Canada): No. You have covered it.

The Chairman: Thank you. Mr. Miller and Mr. Reid, in that order.

Mr. Miller: Thank you, Mr. Chairman. One of your concerns is that the OAS has fallen behind the Average Industrial Wage over the years, and you are still advocating in your brief, I think, at least in most pensions you are advocating indexing to the CPI. Have you given any thought to indexing the OAS to the Average Industrial Wage increase, or do you see ad hoc increases of OAS to meet that need over the years?

Mr. Donegani: We have looked upon indexing to CPI, but I think as long as it is indexed to a statistic which keeps pace with real dollars, that is the important thing. We are not hung up on the CPI as being that statistic as long as we can have real dollars protected during an inflationary period.

Mr. Miller: You have advocated that at 25%?

Mr. Donegani: Yes.

Mr. Miller: You call for survivor benefits to be greater than 50% of the deceased spouse's pension. Where do you arrive at 50%, for greater than . . . ?

Mr. Donegani: The reason we said "greater than", rather than to say 80% to 85% to 90%, is because within our own pension plan, the Public Service pension plan we are in favour of having a decision point upon retirement for a person who is about to retire at that point with their spouse to make the decision as to whether or not they want the survivor benefit to be 90%, 80% or 70%. That would depend on their own perception of their needs and that, of course, would reflect the size of the annuity.

So we did not want to pick a number and be specific on number. But what we are saying is clearly that 50% is not enough for a survivor, and 100%, or the same pension, is probably too much. So it should be something which reflects that family need, and it would be somewhere between 70% and 90%. But we would like to leave some choice to individuals. That may not be as strong a statement for the Canada Pension Plan, but we did not want to be inconsistent in our approach to our amendments which we would like to see with the Public Service superannuation account. So we must be careful there of the number.

Mr. Miller: Okay. Has your organization taken any position on credit splitting at age 65, or on divorce?

Mr. Donegani: We have had some discussion among the people who are interested in pension issues within our organi-

[Translation]

Il n'est pas facile de mettre au point un régime qui soit presque universel, sans faire de distinction, par un test des moyens ou par d'autres mesures, entre les divers groupes qui constituent notre société. Oui? Vous avez quelque chose à ajouter? Vous semblez . . .

M. T. Williams (membre du personnel, Institut professionnel de la fonction publique du Canada): Non. Vous l'avez dit à ma place.

Le président: Merci. M. Miller, suivi de M. Reid.

M. Miller: Merci, monsieur le président. Vous vous préoccupez, entre autres, du fait que la PSV a été dépassée au cours des années par le salaire industriel moyen, et vous proposez, je crois, dans votre mémoire, que la plupart des pensions soient indexées à l'IPC. Avez-vous envisagé la possibilité d'indexer la PSC aux augmentations du salaire industriel moyen, ou croyez-vous que la PSC doit être augmentée au fur et à mesure, selon le besoin?

M. Donegani: Nous avons envisagé la possibilité de l'indexer à l'IPC, mais l'important, c'est qu'elle soit indexée à un barème qui tienne compte de la valeur réelle du dollar. Tant qu'on offre une protection contre l'inflation, nous ne tenons pas à ce que ce soit l'IPC.

M. Miller: Et vous avez proposé un chiffre de 25 p. 100?

M. Donegani: Oui.

M. Miller: Vous proposez que les prestations du survivant soient supérieures à 50 p. 100 de la pension du conjoint décédé. D'où vient ce chiffre de 50 p. 100?

M. Donegani: Si nous avons dit qu'elle doit être supérieure à 50 p. 100, au lieu de 80 p. 100, 85 p. 100, ou 90 p. 100, c'est que nous voulons que les employés qui participent à notre régime, le régime de pension de la fonction publique, puissent, au moment de la retraite, et après avoir consulté leur conjoint, décider s'ils veulent que les prestations de survivant soient de 90 p. 100, de 80 p. 100, ou de 70 p. 100. Cela dépend, évidemment, de leurs besoins et du montant de la rente.

Nous n'avons donc pas voulu proposer un chiffre exact. Nous disons toutefois que 50 p. 100 est nettement insuffisant, et que 100 p. 100, ce qui représente une pension équivalente, est probablement trop élevé. Le chiffre devrait tenir compte des besoins de la famille et devrait se situer entre 70 et 90 p. 100. Nous voulons que les prestataires puissent choisir, du moins dans une certaine mesure. En ce qui concerne le Régime de pensions du Canada, nous n'insistons pas autant, mais nous avons voulu que les amendements que nous voudrions voir apporter à la caisse de retraite de la fonction publique soient cohérents. Il faut donc faire attention en choisissant le chiffre.

M. Miller: Très bien. Avez-vous pris position en ce qui concerne le partage des crédits à l'âge de 65 ans, ou lors d'un divorce?

M. Donegani: Nous en avons discuté avec les membres de notre organisme qui s'intéressent aux pensions. Nous croyons

[Texte]

zation. I think the general consensus is that we believe there should be credit splitting, but it should be determined by the appropriate provincial family law decisions in a marriage breakup, rather than by a formula to be applied to everyone because there could be quite a general trade-off on what assets are split.

Mr. Miller: Could I just ask how you arrived at a brief like this and what kind of input do you have from your membership?

Mr. Donegani: We have an active pension committee which is made up of members of our board of directors and other interested members. We put together, with some staff support, some preliminary ideas, and through general debate and discussion amongst that group, we came up with what would be called a consensus of opinion in the same democratic way that most unions arrive at decisions as opposed to employers. We did not have time to get it widely circulated, but one of the reasons we are actually before this committee is because of the active role we played with the amendments to the SRBA.

• 1610

We received an invitation from the Prime Minister to sort of come here and give our opinion as well. We could not not accept that invitation. We then had to move out of our sphere of influence somewhat and look at the pension situation in the country and attempt to give some ideas, without knowing that we would also have to touch on our plan, and we attempted to avoid focusing on that because we do not want to be self-serving. We are generally interested in the pension reform, which is why we are at the National Pension Conference and have been following the activities of this committee, and have gone through the green paper. We know, however, that there are probably other witnesses who have appeared before this committee and who have more expertise in some of these areas than we would as a body, but . . .

Mr. Miller: Fine. What generated the question was your comment about the complexity of pensions and how many people really do understand them. We talked a fair amount about education . . .

Mr. Donegani: Our members probably know more about pensions than the members of any other group . . .

Mr. Miller: That is so.

Mr. Donegani: —because during the last year, the travels I have had across the country meeting with many members show they certainly know their own employer-employee pension plan provisions very well.

Mr. Miller: Okay. Thank you. On the strongly endorsed doubling of the CPP, for low-income workers that may become a burden they may not be able to bear at a particular time of their working life. Do you have any comment about any

[Traduction]

généralement qu'il devrait y avoir partage des crédits, mais que les montants devraient être fixés, au moment du divorce, par les tribunaux de la famille dans les provinces, plutôt qu'en vertu d'une formule universelle, car le partage des biens de la famille peut-être négocié.

M. Miller: Puis-je vous demander d'où viennent les opinions exprimées dans le mémoire, et dans quelle mesure vos membres ont participé à sa formulation?

M. Donegani: Nous avons, en ce moment, un comité des pensions composé de membres du conseil d'administration et d'autres membres intéressés. Avec la participation de notre personnel, nous avons mis sur papier quelques notions préliminaires. Les groupes en question en ont discuté et nous sommes arrivés à ce qu'on pourrait appeler un consensus. Comme la plupart des syndicats, contrairement aux employeurs, nous avons agi de manière démocratique. Nous n'avons pas eu le temps de faire connaître nos conclusions à tout le monde, mais si nous comparaissons devant le Comité, c'est que, entre autres, nous avons participé activement à la modification de la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires.

C'est le premier ministre qui nous a invités à témoigner et à dire notre opinion. Nous pourrions difficilement dire non. C'est ainsi que nous avons été amenés à sortir quelque peu de notre sphère d'activité normale et à examiner la situation des pensions de façon générale au pays. Nous n'avons pas voulu cependant nous concentrer sur notre propre régime, pour éviter de donner l'impression d'être motivés par des considérations personnelles. Nous sommes intéressés par la question de la réforme des pensions de façon générale; c'est la raison pour laquelle nous participons à la conférence nationale sur les pensions et suivons de très près le travail de ce Comité. Nous avons également revu en détail le livre vert. Par ailleurs, nous savons que d'autres témoins qui ont comparu devant le Comité étaient probablement mieux placés que nous en tant qu'organisme . . .

M. Miller: Très bien. Je vous posais simplement la question parce que vous aviez dit que la question des pensions était complexe et que peu de gens la comprenaient vraiment. Par ailleurs, la question de l'éducation est revenue assez souvent . . .

M. Donegani: Nos membres connaissent probablement mieux la question des pensions que les membres de n'importe quel autre organisme . . .

M. Miller: C'est exact.

M. Donegani: . . . comme j'ai eu l'occasion de m'en rendre compte au cours de l'année écoulée, lors de mes voyages un peu partout au pays. De façon générale, ils connaissent très bien les dispositions de leur régime de pension employeur-employé.

M. Miller: Merci. En ce qui concerne votre recommandation très ferme dans le sens d'une multiplication par deux du RPC, il se peut que ce soit un fardeau que ne soient pas capables de supporter les travailleurs à faible revenu à un moment ou

[Text]

mechanism by which maybe CPP could be subsidized for low-income people? Have you looked at that issue at all?

Mr. Donegani: Not all that closely because, as I pointed out in all honesty to the chairman, we brought in a recommendation on the CPP as a result of statements made by other groups about the doubling up and we tried to look at that in a sensible manner. I realize that for some of the lower-income people there should be some movement to support them. I am being passed a note by Tom Williams, who is a technical adviser on pensions; so rather than try to read his note, I will let him respond to that question.

Mr. Williams: Thank you. It is currently 1.8% of the maximum, and doubling it would be 3.6%, which I do not think could be considered onerous to even the low-wage earner. But that is an opinion, of course.

Mr. Miller: It becomes over 7% for that employee if we look at the employer's contribution, which is likely to come out of some wage package and compensation package at some time. Other groups have recommended a subsidy to low income people. I just wondered if you have dealt with that.

Mr. Donegani: No. But by not replying in a strong affirmative there, do not read that we are not in favour of some system that would help the people, because I think this is one of the main areas of this whole review on pensions. It is to make sure that particularly those people who work for employers who may be less scrupulous in looking ahead towards the retirement years, I mean, after the employee retires, or for an employee who may not feel a commitment at that point in his life to plan ahead, to have some mechanisms so that more and more people can, through their jobs, have moneys put aside for retirement.

Mr. Miller: There are just two other things. On the registered pension account, your brief indicates quite a bit of concern that pensions should be indexed. A registered pension account would not be an indexed account; it would be a money purchase plan basically. Do you see the RPAs as a sort of interim mechanism to put away pension money, or would it be locked in a pension account as the green paper suggests?

Mr. Donegani: What we see in that is some mechanism to provide pensions for smaller employers and those employers who do not have registered pension plans; that there will be a money purchase plan, but that in itself will at least lead for the life of the fund, grow with the market. Upon retirement—I guess you are right—in a plan like that you would purchase your annuity and unless you had some type of annuity on the market in which you can purchase an index provision, you would not have an indexed pension plan. I guess that does concern me to some extent.

[Translation]

l'autre de leur vie active. Avez-vous des vues quelconques sur un mécanisme qui permettrait de subventionner le RPC ou les travailleurs à faible revenu? Avez-vous seulement examiné cette possibilité?

M. Donegani: Ce n'est pas une possibilité que nous avons examinée de très près. Comme je l'ai indiqué en toute franchise au président, nous avons introduit notre recommandation sur le RPC par suite des déclarations des autres groupes relativement au doublement. Nous avons simplement essayé de nous montrer raisonnables. Je sais qu'il devrait y avoir une forme d'aide quelconque pour les personnes à faible revenu. M. Tom Williams, notre conseiller technique sur les pensions, me remet à l'instant une note. Plutôt que d'essayer de la lire, je vais lui demander de répondre à votre question.

M. Williams: Merci. Le taux est actuellement de 1.8 p. 100. S'il était doublé, il serait porté à 3.6 p. 100. Je ne pense pas que cela puisse être considéré comme trop onéreux, même pour les travailleurs à faible revenu. Mais ce n'est qu'une opinion.

M. Miller: Le taux pourrait en venir à dépasser 7 p. 100 pour ces travailleurs, compte tenu de la cotisation des employeurs. La différence pourrait être comblée ailleurs dans l'offre de rémunération globale. D'autres groupes ont recommandé des subventions pour les personnes à faible revenu. Je me demandais seulement si vous aviez examiné vous-mêmes cette possibilité.

M. Donegani: Non. Ne prenez pas ce non, cependant, comme une indication que nous ne sommes pas en faveur d'un système quelconque de subventions pour ces personnes. C'est quelque chose qui est très important dans le cadre de toute cette révision des pensions. Il faut cependant veiller à ce que les personnes qui travaillent pour des employeurs qui pourraient être moins portés à planifier en vue de leur retraite, ou qui pourraient, à un certain moment de leur vie, ne pas tellement se préoccuper de ce qui risque de leur arriver plus tard, soient soumises à un mécanisme quelconque, de façon à ce qu'un plus grand nombre d'entre elles mettent de l'argent de côté pour plus tard, au cours de leur vie active.

M. Miller: Deux autres points encore. En ce qui concerne les régimes de pension enregistrés, vous dites dans votre mémoire qu'ils devraient être indexés. Or, justement, ces régimes ne devraient pas être indexés, ils devraient être un montant fixe. Selon vous, les comptes de pension enregistrés doivent-ils être des mécanismes provisoires ou des éléments permanents d'un compte de pension global, tel qu'envisagé par le livre vert?

M. Donegani: Nous voyons là des mécanismes destinés à donner des régimes de pension aux petits employeurs et aux employeurs qui n'ont pas d'autre régime de pension. Il y aurait donc des régimes de pension à cours monétaire, mais qui croissent d'une façon ou d'une autre avec le marché, du moins au cours de leur phase active. À compter du moment de la retraite, à moins, évidemment, qu'il y ait une disposition qui permette d'acheter une indexation quelconque, vous avez raison, ces régimes ne seraient pas indexés. C'est d'ailleurs une perspective qui me préoccupe quelque peu.

[Texte]

• 1615

You cannot have everything at one time, and there has to be provision for people with pensions who do not have that provision now: people who work for small employers, people who are highly mobile, and people who do not feel at that particular point in their life, be it because of young age or because of very tight financial circumstances, they should consider what is going to happen to them beyond retirement age.

Mr. Miller: If you see the contributions and benefits of CPP doubling, the OAS increasing to 25% of the AIW, what impact would that have on the private plans? You are advocating, I think, mandatory plans. Would that not be sufficient for many pensioners? Would it not militate against people willingly entering into a private plan?

Mr. Donegani: That is the one difficulty we had in discussing this and including it: that depending on where you are in the economic strata, this could have a different effect. If you are a low-income worker, an employer could say given the fact that you are going to have your benefits tied somewhat to the Average Industrial Wage, then perhaps there is no need for us to provide a better pension for you. As you increase the economic strata, a need to have a pension plan that would keep you with remuneration after retirement close to that which you had before will increase.

So that is a difficult issue that we have in fitting this in here. You have to understand that we are coming to this from two directions: One, we are trying to make recommendations that fulfil our role in representing those members whom we do represent; and the other, we are trying to come up with some ideas that will be of benefit to Canadian society as a whole. I guess that is one of the issues we are hoping that in your deliberations and in your retreats, and in coming to your final brief, you are going to have to sort out, given the information provided by other witnesses. I do not think one can adequately find a balanced statement that would affect everybody through all economic strata.

Mr. Miller: We get some representations from employers that they do not want pensions to be mandatory. They want them to be voluntary.

Mr. Donegani: The provision that pensions not be mandatory?

Mr. Miller: They are employer sponsored. There is some hesitancy about making them mandatory. Your plan here, I think, would alleviate the need for them to be mandatory, to a large extent.

The Chairman: Mr. Reid.

Mr. Reid (St. Catharines): Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Donegani, you are welcome to the club this afternoon, but in the absence of our women members on the task force, I think it is only fair that we ask one or two women's questions.

[Traduction]

Il est impossible de tout avoir en même temps. Il devrait y avoir un mécanisme quelconque qui s'applique aux gens dont les régimes de pension ne comportent pas de telles dispositions. Ces gens travaillent pour de petits employeurs, sont très mobiles, ne songent peut-être pas, à ce moment précis de leur vie, à cause de leur jeune âge, ou à cause de leur situation financière précaire, à se protéger en vue de leur retraite.

M. Miller: Quel effet le doublement des cotisations et des prestations au titre du RPC, l'augmentation des pensions de sécurité de la vieillesse à 25 p. 100 du SIM, risquent-ils d'avoir sur les régimes privés? Si je comprends bien, vous êtes d'accord avec l'idée des régimes obligatoires. Les premières mesures ne seraient-elles pas suffisantes pour bon nombre de pensionnés? Ne risqueraient-elles pas de dissuader les gens de se doter de régimes privés?

M. Donegani: C'est une des difficultés que nous a causées cette recommandation. L'effet serait différent selon l'endroit où l'on se trouverait dans l'échelle économique. Pour les travailleurs à faible revenu, les employeurs seraient portés à prétendre qu'ils n'ont pas besoin d'améliorer leur régime de pension, du fait que toutes ces prestations sociales seraient liées au salaire industriel moyen. Plus on avancerait dans l'échelle économique, cependant, plus on aurait tendance à se doter d'un régime de pension supplémentaire qui garantisse à peu près le même revenu à la retraite qu'auparavant.

C'est donc un des problèmes associés à une telle mesure. Vous devez comprendre que nous essayons d'aborder le problème sous deux angles: nous essayons de présenter des recommandations qui correspondent aux besoins de nos membres; d'autre part, nous essayons de faire des suggestions qui profitent à toute la société canadienne. Nous comptons sur vous, lors de vos délibérations et de vos réflexions, pour trouver une solution à ce problème dans votre rapport définitif, compte tenu des observations des autres témoins. Tout ce que je sais, c'est qu'il est extrêmement difficile de trouver un équilibre qui réponde aux attentes de tous les citoyens, quelle que soit leur situation économique.

M. Miller: Les employeurs nous disent qu'ils ne veulent pas de pension obligatoire. Ils veulent que les pensions soient volontaires.

M. Donegani: Vous parlez d'une disposition qui ferait que les pensions ne seraient pas obligatoires?

M. Miller: C'est à la demande des employeurs. Ils hésitent beaucoup à accepter l'idée de pensions obligatoires. Vos propositions, dans une large mesure, diminueraient le besoin de pensions obligatoires.

Le président: Monsieur Reid.

M. Reid (St. Catharines): Merci, monsieur le président.

Bienvenue à ce club, cet après-midi, monsieur Donegani. Il reste qu'en l'absence, cet après-midi, des femmes qui composent ce groupe de travail, il convient de poser quelques questions qui les intéressent tout particulièrement.

[Text]

Maybe in the Professional Institute the percentage of women might not be the same as in the public service itself. What would be the percentage of women in your membership?

Mr. Donegani: It would be around 18%.

Mr. Reid (St. Catharines): You answered a question of Mr. Miller's on credit splitting. I rather gather that in your third-tier aspect you do get into a number of money-purchase contracts, annuities, and one thing and another. Has your membership indicated to you any concerns about the basis on which calculations are made: life expectancies, unisex tables?

Mr. Donegani: Yes. We are in support of unisex tables for the provision of an annuity.

Mr. Reid (St. Catharines): The brief makes no comment about homemakers or homeowners or non-paid workers; that is how some people describe them. Are you leaving it up to the task force to resolve that problem?

Mr. Donegani: I guess to some extent as an organization we are leaving it up to the task force to resolve that problem. It is one that we felt was beyond our mandate in representing our members to comment on, because first of all our responsibility as a union is to represent those people who are members there. Also, I was very interested in reading the comments when the minister, Madam Bégin, appeared before you. She also indicated that was for Judy Erola to comment on. I think I would wish her to as well.

Mr. Reid (St. Catharines): I see. You should be the politician.

• 1620

Mr. Donegani, let me put it this way. You have read the minutes of the pension task force reports from time to time. You have probably heard a number of people appearing before us saying there are only so many dollars, that the employee usually pays in one way or another and it is based on the employer's ability to pay, whether it comes in wages, whether it comes in pension systems or whether it comes in expanded pension programs.

Are the philosophy or recommendations you are presenting to us today based on the fact that you represent public service, or have you had any input from any other sources before you reached those conclusions?

Mr. Donegani: With regard to our suggestions about the contributions of employers to pension plans on an ongoing basis, our input to the brief was basically from the members of our organization and the staff of the organization; but also, I had some input to those suggestions myself. I am not unfamiliar with the pension industry. Having worked with Sun Life Insurance as an actuarial student for a few years in the late 1960s, I have fair idea of how the larger employer-sponsored pension plans are established.

Now, I know before your committee you have had concern expressed from the Canadian Association of Small Businesses, for instance, about the small businessman with eight or nine

[Translation]

Le pourcentage des femmes à l'intérieur de l'Institut professionnel n'est peut-être pas le même qu'à l'intérieur de la fonction publique comme telle. Quel est-il au juste?

M. Donegani: Près de 18 p. 100.

M. Reid (St. Catharines): Vous avez répondu à une question de M. Miller au sujet de la répartition des crédits. Si je comprends bien, dans votre troisième volet, vous abordez la question des régimes de pension à cours monétaire, et le reste. Vos membres sont-ils préoccupés par la façon dont les calculs sont effectués pour ces régimes, par des questions comme l'espérance de vie et les tableaux unisexes?

M. Donegani: Nous sommes en faveur des tableaux unisexes pour le calcul des pensions.

M. Reid (St. Catharines): Votre mémoire ne parle pas des personnes à la maison ou des travailleurs non rémunérés, comme on les appelle. Vous laissez au groupe de travail le soin de résoudre ce problème?

M. Donegani: En tant qu'organisme, nous laissons en effet le soin au groupe de travail de résoudre ce problème. En tant que porte-parole de nos membres, nous n'estimons pas avoir à donner notre opinion à ce sujet. En tant que syndicat, nous devons essayer de refléter les vues de nos membres. J'ai été intéressé de voir que le ministre, M^{me} Bégin, lorsqu'elle a comparu devant vous, vous a indiqué que c'était une question à laquelle M^{me} Judy Erola devait répondre. Je suis du même avis qu'elle à ce sujet.

M. Reid (St. Catharines): Je vois. Vous devriez être politicien.

Vous avez dû, monsieur Donegani, lire les procès-verbaux et témoignages du groupe de travail publiés à intervalles réguliers. Vous avez dû prendre connaissance des déclarations d'un certain nombre de personnes estimant que l'argent disponible était limité, que c'était l'employé qui était appelé, finalement, à payer la note, que ce soit au niveau des salaires, au niveau des régimes de pension ou au niveau des programmes de pensions élargis.

Les idées et les recommandations que vous nous livrez aujourd'hui émanent-elles d'un représentant de la fonction publique, ou avez-vous eu des commentaires d'autres sources avant d'en arriver à vos conclusions?

M. Donegani: En ce qui concerne nos propositions touchant les cotisations des employeurs aux régimes de pension sur une base régulière, nous avons tenu compte essentiellement, dans notre mémoire, des vues de nos membres et de notre personnel. J'ai eu personnellement mon mot à dire également. La question des pensions ne m'est pas totalement inconnue. J'ai travaillé pour la *Sun Life Insurance* en tant qu'actuaire stagiaire, pendant un certain temps, vers la fin des années 60. Je sais fort bien comment sont conçus les régimes de pension mis de l'avant par les gros employeurs.

Par ailleurs, je sais que vous avez entendu les représentants de l'Association canadienne des petites entreprises, par exemple, au nom des petits hommes d'affaires, qui ne comp-

[Texte]

people. If he gives more benefits in a pension package... I think they were talking about the wolf's being at the door. When the wolf is at the door...

Mr. Reid (St. Catharines): We had INCO today as well, Mr. Chairman, so it is not only the small businesses.

Mr. Donegani: Yes, okay. But it is the INCO type of representation that used to be reflected in the statements made by the National Citizens' Coalition and others. I feel this is where you are deviating from the responsibility of the employer to realize that pension benefit is a part of the wage package at the time it is earned. If it is made then to a fund, that fund would be sufficient. But what the employer does is hold off on making his share.

Mr. Reid (St. Catharines): May I ask a shorter question to get shorter responses here, so we can get it in before we quit?

The Chairman: This is your last question, Mr. Reid. I know this is a short period, but I am just going to try to get some in from the other side.

Mr. Reid (St. Catharines): All right. I will move from the costs, since you have covered that to some degree. I thought we would expand on that.

But on vesting, is the public service a more mobile workforce than that in the other sectors of our community? How can you justify, when the private sector is saying you have to phase into the recommended two-year vesting period, recommending a 12-month vesting period? Is it a considered cost to vest the 12 months?

Mr. Donegani: As I said in my statement—well, I was not reading from this—we know there are people who are recommending immediate vesting and those who are recommending vesting of two years. We have said one year, but we would be comfortable with some shorter vesting period than exists now. So we are not tied to 12 months as opposed to 24 months; but I think the principle should be there that, when a person is earning a salary, he should be incurring pension credits.

We stayed away from immediate vesting for the reason that we felt this would be a cumbersome administrative burden for the large number of people who, five, six or seven months after they start employment, decide they would like to move on.

Mr. Reid (St. Catharines): We have come to call two years as immediate vesting.

The Chairman: Thank you. We will have one 30-second question from each of the two members on the right side of the table, and we are going to do a mad dash.

David.

Mr. Weatherhead: Mr. Chairman, the delegation was talking in terms of substantially increasing the Old Age

[Traduction]

tent que 8 ou 9 employés. S'ils accordent des prestations plus élevées à l'intérieur des régimes de pension... Ils ont peur, parce que pour eux, c'est comme s'il y avait un loup à la porte...

M. Reid (St. Catharines): L'INCO a comparu également aujourd'hui. Ce n'est pas une petite entreprise.

M. Donegani: Je sais. Ce sont cependant les vues comme celles de l'INCO qui avaient l'habitude d'être reflétées dans les déclarations d'organismes du genre de la Coalition nationale des citoyens, et d'autres. C'est à ce niveau qu'on s'écarte de la responsabilité de l'employeur de faire en sorte que les pensions fassent partie de l'offre de rémunération globale au moment où elle est gagnée. Si l'employeur contribue à une caisse, cette caisse devrait être suffisante. Ce qui arrive, cependant, c'est que l'employeur néglige de faire sa part à ce moment-là.

M. Reid (St. Catharines): Puis-je vous poser une brève question, qui invite une brève réponse, de façon à ce que nous puissions terminer avant l'heure de clôture prévue?

Le président: Ce sera également votre dernière question, monsieur Reid. Je sais que c'est court, mais je dois essayer de donner la parole aux députés de l'autre côté.

M. Reid (St. Catharines): Très bien. Je vais laisser tomber la question des coûts, puisque vous en avez déjà parlé. Je pensais pouvoir développer ce sujet quelque peu.

Au chapitre de la dévolution, la fonction publique est-elle une main-d'œuvre plus mobile que celle des autres secteurs? Comment pouvez-vous recommander une période de dévolution de 12 mois, alors que le secteur privé nous invite à y aller par étape pour ce qui est de la période de dévolution de deux ans prévue? Les coûts sont-ils justifiés dans le cas d'une dévolution au bout de 12 mois?

M. Donegani: Comme je l'ai déjà indiqué, pas nécessairement ici, il y a des gens qui recommandent la dévolution immédiate, et d'autres, la dévolution au bout de deux ans. Notre recommandation est d'un an, mais nous serions prêts à accepter une période de dévolution plus courte que celle qui existe maintenant. Nous ne sommes pas liés aux 12 mois, par rapport aux 24 mois. Il reste que le principe devrait être que lorsqu'une personne gagne un salaire, elle a droit à des crédits ouvrant droit à pension.

Par ailleurs, si nous n'avons pas recommandé la dévolution immédiate, c'est que nous avons cru qu'il serait trop difficile, du point de vue administratif, d'inclure le grand nombre de personnes qui travaillent cinq, six ou sept mois, pour quitter tout de suite après.

M. Reid (St. Catharines): Nous en sommes venus à considérer une dévolution au bout de deux ans comme une dévolution immédiate.

Le président: Merci. Nous allons accorder 30 secondes à chacun des députés qui se trouvent à la droite de la table, après quoi nous allons devoir quitter brusquement.

David.

M. Weatherhead: Votre délégation a parlé d'augmenter beaucoup la pension de la sécurité de la vieillesse, mais non pas

[Text]

Security, not mentioning GIS, even though some of the OAS is taxed back from the more fortunate, better-off seniors. Why would you put the stress on increasing the OAS substantially rather than pushing for more GIS to those who are still under the poverty line?

Mr. Donegani: I think what we are looking at is . . . We are in the process, at the moment, of studying pension or social insurance schemes in a variety of countries for another purpose. I think in this case we liked the West German model, and that is why we came out with that recommendation. I think the perception we see on the GIS is that the Old Age Security, which is a right not based on means but a right based on being a resident Canadian, is the source of income that would be, I think, more socially acceptable.

You might be able to add a little bit to that, Tom.

Mr. Williams: No, that is basically our feeling on it.

• 1625

Mr. Weatherhead: Despite the fact that it would be a lot more expensive.

Mr. Donegani: I think you have to balance the human dignity aspect as well.

Mr. Weatherhead: I could continue, but I will defer to Mr. Desmarais.

Mr. Desmarais: Mr. Donegani, how do you justify your insistence that all pension plans should be placed under joint trusteeship, especially in the case where it is a defined benefit plan where there is no risk to you or to the employee, and particularly in the cases where there are non-contributory plans, where all the risk is in the hands of the employer?

Mr. Donegani: I am not too sure that we agree with . . . First of all, any plan is really non-contributory, because a pension is nothing more than a deferred income anyway. It is whether the employer pays or the employee as part of the benefit package.

Mr. Desmarais: What if they do not agree when it is a defined benefit plan and they do not agree with that?

Mr. Donegani: Another thing as well is that close to 45% of the pension plans, if I remember correctly, are employer supported in the private sector, totally employer-supported pension plans. That is one of the problems that has given rise to a lot of the criticisms that used to be advertised by the National Citizens Coalition back in the days when Bob Andras very adequately defended the public service plan. When an employer is the sole contributor to a pension plan, it provides very strict mobility restrictions on employees without the vesting that we are asking for; and it also means that all the employer has to do is make sure he meets his actuarial liability, which is what I was referring to before when I said that it cuts down on the annual cashflow requirement. We feel very strongly in our pension plan, which is one of the largest in

[Translation]

le supplément de revenu garanti, et ce, même si une partie de la pension de la sécurité de la vieillesse est récupérée, sous forme d'impôts, des personnes âgées plus fortunées. Pourquoi avez-vous insisté davantage sur la pension de la sécurité de la vieillesse que sur le supplément de revenu garanti, qui vise les personnes en deçà du seuil de pauvreté?

M. Donegani: Nous avons examiné . . . Nous examinons actuellement les régimes de pension et d'assurance sociale d'un certain nombre de pays, dans un cadre différent de celui-ci. Aux fins de cette discussion-ci, nous nous sommes inspirés du modèle ouest-allemand. C'est celui sur lequel nous nous sommes fondés pour faire notre recommandation. Notre point de vue a été que la pension de la sécurité de la vieillesse, par rapport au supplément de revenu garanti, est un droit qui n'a rien à voir avec les ressources financières, et qui est dévolu à tous les citoyens canadiens. C'est donc une source de revenu qui est considérée comme plus acceptable du point de vue social.

Je ne sais pas si vous voulez ajouter quelque chose, Tom.

M. Williams: Non, c'est essentiellement notre position.

M. Weatherhead: Même si c'est une solution qui est plus coûteuse.

M. Donegani: Il faut tenir compte du respect de la dignité humaine.

M. Weatherhead: Je pourrais continuer, mais je vais céder ma place à M. Desmarais.

M. Desmarais: Comment pouvez-vous exiger, monsieur Donegani, que tous les régimes de pension soient placés sous contrôle fiduciaire mixte, surtout dans le cas des régimes de pension ne comportant aucun risque pour le syndicat ou l'employé, des régimes de pension non contributifs, par exemple, où l'employeur assume tous les risques possibles?

M. Donegani: Je ne sais pas si . . . Pour commencer, n'importe quel régime est non contributif, parce que la pension est vraiment une forme de revenu différé. Il s'agit simplement de savoir si c'est l'employeur ou l'employé qui paie dans le cadre de la rémunération globale.

M. Desmarais: Que se passe-t-il si l'un et l'autre n'arrivent pas à se mettre d'accord relativement à un régime définitif?

M. Donegani: Il ne faut pas oublier non plus que près de 45 p. 100 de tous les régimes de pension, dans le secteur privé, sont totalement à la charge des employeurs. C'est un des problèmes qui ont fait l'objet de vives critiques de la part de la Coalition nationale des citoyens à l'époque où Bob Andras défendait avec beaucoup de succès le régime de la fonction publique. Lorsque l'employeur est le seul à contribuer à un régime de pension, il le soumet à de très sévères restrictions en matière de transférabilité. C'est tout à fait contraire à ce que nous demandons au chapitre de la dévolution. En outre, dans ce genre de situation, l'employeur se contente de respecter ses obligations actuarielles. C'est ce que j'ai voulu dire plus tôt lorsque j'ai indiqué que c'était un moyen de réduire la demande de rentrées annuelles. En ce qui concerne notre

[*Texte*]

the country, that there should be joint trusteeship for a number of reasons. Labour Canada as well published a paper, I guess about two and a half years ago, where they were advocating joint trusteeship for most pension plans. There were exceptions that they drew, and I think you touched on one, but that for most pension plans there should be joint trusteeship.

Mr. Desmarais: Even though there is no risk at all on your side?

Mr. Donegani: For instance, in our pension plan there is not joint trusteeship, but we have seen recently there is risk.

Mr. Desmarais: [*inaudible — editor*]

Mr. Donegani: The public servants who have been participating in a pension plan, where a contribution was made to the supplementary government benefit account to provide a certain benefit for this two-year period, that benefit is not being applied. Was that not a risk?

Mr. Desmarais: But they never called on you for added contributions?

Mr. Donegani: Had they done so, they would have maintained confidence in the plan. As a matter of fact, we had discussed with your colleagues that that might be a better way to go, rather than undermining confidence from this point on.

The Chairman: We get two minutes, the 100-yard dash.

Thank you very much, Mr. Donegani. I apologize for the bells ringing, but we have no control on it; we have no control over the vote. We appreciate the time you have taken to present the brief and the work that has gone into it.

Mr. Donegani: I wish you all the best of luck. I do think this committee has potential for a great contribution to this country. I know it is a hard job you have with all the presentations.

The Chairman: Thanks very much, we appreciate it.

This meeting is adjourned to the call of the Chair.

[*Traduction*]

régime de pension—il est l'un des plus importants au pays—nous insistons pour qu'il soit soumis à un contrôle fiduciaire mixte, et ce, pour un certain nombre de raisons. Travail Canada, il y a deux ans et demi, environ, si je me souviens bien, a publié un document dans lequel il préconisait lui-même le contrôle fiduciaire mixte pour la plupart des régimes de pension. Le ministère faisait quelques exceptions—vous en avez repris une vous-mêmes—mais dans l'ensemble, il était d'accord avec l'idée du contrôle fiduciaire mixte.

M. Desmarais: Même si la partie que vous représentez ne doit assumer aucun risque?

M. Donegani: Nous avons constaté récemment qu'il y avait des risques relatifs à notre régime de pension, et il n'est pas soumis à un contrôle fiduciaire mixte.

M. Desmarais: (*inaudible—rédacteur*)

M. Donegani: Les fonctionnaires avaient jusqu'ici participé à un régime de pension qui prévoyait qu'une cotisation était faite au compte de prestations supplémentaires du gouvernement, en vue de prestations déterminées au cours de cette période de deux ans. Or, ces prestations n'ont pas été versées. N'est-ce pas là un risque?

M. Desmarais: Vous n'avez jamais été appelés à accroître vos cotisations?

M. Donegani: Ce serait une façon de maintenir la confiance des gens dans le régime. Nous en avons d'ailleurs discuté avec vos collègues, en faisant valoir que c'était peut-être une meilleure solution. Maintenant, la confiance dans le régime a été minée.

Le président: Nous avons deux minutes, et nous devons courir le cent mètres.

Merci beaucoup, monsieur Donegani. Je m'excuse de ce fâcheux contretemps, mais nous n'y pouvons rien. Nous ne pouvons pas empêcher le vote. Nous vous remercions de votre mémoire et des efforts que vous y avez consacré.

M. Donegani: Je vous souhaite à tous bonne chance. Je pense que ce Comité a l'occasion de rendre un grand service au pays. Je sais cependant que c'est un travail considérable de revoir tous ces exposés.

Le président: Merci beaucoup.

La séance est levée.



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Publishing Centre,
Supply and Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnement et Services Canada,
Ottawa, Canada, K1A 0S9

WITNESSES—TÉMOINS

From the Federal Superannuates Association:

F. Lancaster, National Secretary-Treasurer
L.W.C. Barnes, Chairman of Liaison and Advisory Committee on Superannuation
H. Balls, Member, Liaison and Advisory Committee on Superannuation

From Inco:

W.A. Correll, Vice-President, Industrial Relations and Employee Benefits
Elliott Romm, Director of Pension Plans and Employee Benefits
Charles Hews, Vice-President, Public Affairs

AFTERNOON SITTING

From the Professional Institute of the Public Service of Canada:

J. Donegani, President
T. Williams, Staff member

De l'Association nationale des retraités fédéraux:

F. Lancaster, secrétaire-trésorier national;
L.W.C. Barnes, président, Comité de liaison et de consultation sur la retraite;
H. Balls, membre, Comité de liaison et de consultation sur la retraite;

De Inco Limited:

W.A. Correll, vice-président, Relations industrielles et avantages aux employés;
Elliott Romm, directeur des régimes de pension et des avantages aux employés;
Charles Hews, vice-président, Affaires publiques.

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

De l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada:

J. Donegani, président;
T. Williams, membre du personnel.

BINDING SECT. SEP 20 1984

